

Convention collective Industrie et des services nautiques (IDCC 3236) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020

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/KALICONT000043157451. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/industrie-et-des-services-nautiques-3236>.

Sommaire

1. Chapitre Ier Dispositions relatives à la convention collective
2. Chapitre II Liberté d'opinion et droit syndical
3. Chapitre III Comité social et économique
4. Chapitre IV Emploi
5. Chapitre V Contrat de travail
6. Chapitre VI Rémunération
7. Chapitre VII Durée du travail et congés
8. Chapitre VIII Déplacements
9. Chapitre IX Modification du contrat de travail
10. Chapitre X Suspension du contrat de travail
11. Chapitre XI Cessation du contrat de travail
12. Chapitre XII Santé, hygiène, sécurité et qualité de vie au travail
13. Texte de mise à jour : Convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020

Chapitre Ier Dispositions relatives à la convention collective

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements et régions d'outre-mer, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises et établissements désignés ci-après par référence à la nomenclature d'activités instituée par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 (Journal officiel du 30 décembre 2007).

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 30.12 (construction de bateaux de plaisance), sous-classe 30.12Z, comprenant également la transformation, la reconstruction et l'équipement de bateaux de plaisance.

Étant précisé que n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises et établissements se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal qui relèvent des conventions et accords de la métallurgie.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 33.15 (réparation et maintenance navale), sous-classe 33.15Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la réparation et l'entretien des bateaux de plaisance.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 32.30 (fabrication d'articles de sport), sous-classe 32.30Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la fabrication de planches à voile et de planches de surf.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 13.92 (fabrication d'articles textiles, sauf habillement), sous-classe 13.92Z, dès lors que cette activité a principalement pour objet la fabrication de voiles de bateau.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 46.49 (commerce de gros [commerce interentreprises] d'autres biens domestiques, sous-classe 46.49Z, dès lors que cette activité porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 32.30.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 46.75 (commerce de gros [commerce interentreprises] de produits chimiques, sous-classe 46.75Z, dès lors que cette activité porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 32.30.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 47.64 (commerce de détail d'articles de sport en magasin spécialisé), sous-classe 47.64Z à la condition, toutefois, que cette activité, appréciée à partir du chiffre d'affaires, porte principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 13.92.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la division 50 (transports par eau) exclusivement pour ce qui est des activités liées à la grande plaisance, dès lors que ces activités portent principalement sur les produits visés dans les classes 30.12 et 33.15.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 50.10 (transports maritimes et côtiers de passagers), sous-classe 50.10Z dès lors que cette activité a principalement pour objet la location de bateaux de plaisance avec équipage.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 77.21 (location et location-bail d'articles de loisirs et de sport), sous-classe 77.21Z dès lors que cette activité a principalement pour objet la location de bateaux de plaisance, canots et voiliers sans équipage.

- Entreprises et établissements dont l'activité principale relève de la classe 85.53 (enseignement de la conduite), sous-classe 85.53Z dès lors que cette activité a principalement pour objet l'enseignement de la conduite de bateaux de plaisance visés dans la classe 30.12.

- Chambres syndicales, patronales professionnelles, fédérations, unions de syndicats professionnels, et tous autres organismes professionnels dont l'activité principale est consacrée à la navigation de plaisance relève de la classe 94.11 (activités des organisations patronales et consulaires).

Toutefois, ne sont pas compris dans le domaine d'application de la présente convention les entreprises ou établissements qui, en raison de leur activité principale, relèvent de droit d'autres conventions collectives nationales ou territoriales, compte tenu du domaine d'application défini dans lesdites conventions.

Les salariés des entreprises visées par la présente convention ne pourront, en aucun cas, se prévaloir de dispositions d'autres conventions collectives nationales ou territoriales.

Chaque employeur doit tenir le texte en vigueur de la présente convention (clauses générales, avenants et annexes) à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet, précisant où ces textes sont tenus à disposition.

Article 2 — Conditions particulières

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Une annexe catégorielle à la présente convention fixe les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres ainsi que les modalités d'application de certaines dispositions générales de ladite convention.

Article 3 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La présente convention est révisable selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les négociations sur la révision de la convention collective doivent s'engager dans un délai de 3 mois après la réception de la demande de révision.

La demande de révision de la convention collective n'entraîne pas la suspension des effets des dispositions visées par la révision.

À défaut d'accord dans les 6 mois suivant la date d'ouverture des négociations, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective et dans les 6 mois suivant la dernière révision.

Article 5 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chaque partie signataire et donne lieu à dépôt auprès des services du ministère du travail conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La dénonciation peut porter sur la convention collective totale ou uniquement sur certaines dispositions et accords à durée indéterminée et doit être accompagnée d'une proposition de texte remplaçant les dispositions visées.

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

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

Article 6 — Application

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La présente convention collective n'a pas pour effet de modifier les dispositions en vigueur dans les entreprises, dans le respect des articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises, à la suite d'usages ou de conventions.

Article 7 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

1. Missions de la CPPNI

La CPPNI est une instance paritaire dont les missions s'exercent et s'enrichissent dans un cadre permanent d'échanges, de propositions et de dialogue social dans l'intérêt général des entreprises et des salariés de la branche.

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques. À ce titre, la CPPNI peut décider de mettre en place des groupes de travail paritaires dont elle définit la composition et les modalités de travail.

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce également les missions d'intérêt général suivantes :

- elle 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 dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, aménagement et répartition des horaires, en matière de repos quotidien, de jours fériés, de congés payés et autres congés ainsi qu'en matière de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation 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. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces accords seront transmis, soit à l'adresse postale de la Fédération des industries nautiques, soit à l'adresse électronique cppni @ fin. fr. Ils seront communiqués aux organisations syndicales de salariés par voie électronique ;

- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale précitée. Elle est chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation de la convention collective nationale précitée ou à toute demande de conciliation à la suite d'un litige collectif né à l'occasion de l'application de la convention collective nationale précitée. La partie qui saisira la CPPNI doit le faire par courrier postal avec mention des arguments avancés pour justifier la demande. Cette lettre doit être communiquée à l'autre partie 8 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

La date de la réunion de la CPPNI ne doit pas excéder, dans toute la mesure du possible, un délai fixé à :

- 1 mois, lorsqu'il s'agit d'une demande d'interprétation de la convention collective ;
- 15 jours, lorsqu'il s'agit d'une demande de conciliation à l'occasion d'un litige collectif ;

À l'initiative de la CPPNI, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément. Un procès-verbal est dressé.

L'avis de la CPPNI, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective nationale précitée et sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de l'interprétation de la convention collective nationale ou pour donner suite à une demande de conciliation, la CPPNI est composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs ;

- la CPPNI peut exercer les missions d'observatoire paritaire de la négociation.

2. Modalités de fonctionnement de la CPPNI

2.1. Composition de la CPPNI

Au sein de la CPPNI, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche peut désigner quatre délégués qui bénéficient d'une indemnisation de leurs frais de déplacement pour participer aux réunions. *En outre, chaque organisation syndicale peut désigner un nombre complémentaire de délégués ainsi que des représentants fédéraux, sans que ces derniers puissent bénéficier, dans ce cas, de l'indemnisation de leurs frais de déplacement.* (1)

Dans le cadre de sa mission de représentation de la branche, la CPPNI peut décider de fixer sa composition à un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre identique de représentants de l'organisation professionnelle.

Les frais de déplacement sont remboursés par la fédération des industries nautiques, dans les limites et conditions fixées par l'avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires. Les salariés représentants des organisations représentatives d'employeurs en bénéficient dans les mêmes conditions que les représentants des organisations de salariés.

2.2. Autorisations d'absences des représentants des organisations syndicales ou d'employeurs

Les salariés représentants des organisations syndicales, ou des organisations d'employeurs, et participant à la CPPNI, bénéficient des autorisations d'absence nécessaires.

Ces absences sont traitées et indemnisées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, ou d'employeurs, au moins une semaine à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la CPPNI.

2.3. Organisation des réunions de la CPPNI

La CPPNI se réunit au siège social de la Fédération des industries nautiques et peut, exceptionnellement, se réunir en province. La CPPNI se tient à partir de 14 heures pour permettre aux représentants des organisations syndicales de se rendre à la réunion et de tenir, s'ils le désirent, une réunion préparatoire le matin même.

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an et, lors de la dernière réunion de l'année en cours, fixe son calendrier de négociations pour l'année à venir.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail. Les conventions et accords collectifs sont adoptés dans le respect des textes législatifs et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne les règles de représentativité.

(1) La 2e phrase du premier alinéa du 2.1. est étendue sous réserve du respect des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2231-2 du code du travail ainsi que du principe de liberté syndicale.

(Arrêté du 14 novembre 2022 - art. 1)

Article 8 — Dépôt de la convention

Le texte de la présente convention collective sera déposé auprès des instances compétentes et dans le respect des procédures légales et réglementaires en vigueur.

Article 9 — Extension de la convention

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les parties demandent l'extension de la présente convention collective auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 10 — Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La présente convention collective entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre II Liberté d'opinion et droit syndical

Article 11 — Principes fondamentaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les parties contractantes reconnaissent, dans le cadre des dispositions du code du travail, la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer à toute organisation syndicale de salariés, ainsi que le libre exercice du droit syndical dans les entreprises visées par la présente convention.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat, ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions notamment en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

La direction d'une entreprise ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une quelconque organisation syndicale.

Article 12 — Exercice du droit syndical en dehors de l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Une autorisation d'absence est accordée aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires ordinaires de leur organisation syndicale, sur présentation, une semaine au moins avant la date d'absence prévue, d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale concernée. Ces absences ne sont ni payées, ni indemnisées. Dans la limite de 12 jours ouvrables par an, elles sont considérées comme des périodes de travail effectif pour l'ouverture du droit aux congés payés.

Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires créées d'un commun accord par les signataires de la présente convention bénéficient des autorisations d'absence nécessaires, de l'indemnisation de ces absences et du remboursement de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par la présente convention.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, il jouit, à l'expiration de son mandat et pendant une durée de 6 mois suivant sa demande, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à 4 mois, ni supérieure à 3 ans. La demande de réengagement doit être présentée par l'intéressé qui souhaite bénéficier de ce droit, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Article 13 — Exercice du droit syndical dans l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'exercice du droit syndical s'appliquent dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

- des panneaux d'affichage pour chaque section syndicale sont, dans chaque entreprise ou établissement, réservés exclusivement aux communications syndicales ; ils sont disposés à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, dans des endroits facilement accessibles à l'ensemble du personnel ; un exemplaire de chaque communication syndicale ayant fait l'objet d'un affichage est transmis au chef d'entreprise ou d'établissement simultanément audit affichage ;
- dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués ; les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux ;
- dans les entreprises ou établissements d'au moins mille salariés, l'employeur met en outre à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement ; les modalités d'aménagement et d'utilisation de ces locaux sont fixées par accord avec le chef

d'entreprise ou d'établissement.

Les publications et tracts de nature syndicale sont diffusés aux salariés de l'entreprise dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, peut désigner parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, dans les limites fixées par le code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur. Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions requises ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique. La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical. Ce mandat syndical n'ouvre pas droit à un crédit supplémentaire d'heures de délégation.

Les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures de délégation. Afin d'en faciliter le décompte et pour des raisons d'organisation du travail, à titre d'information :

- ils pourront utiliser les bons de délégation que l'employeur, ou son représentant, pourrait mettre à leur disposition ;
- ils devront signaler leur absence à leur chef de service avant leur départ en délégation ;
- les bons de délégation ont un objet de nature strictement organisationnelle et comptable, sans préjudice de l'application des dispositions législatives relatives à une information, voire à une contestation, ultérieure quant à leur destination.

Dans les entreprises ou établissements visés par la présente convention, les délégués syndicaux de l'entreprise sont, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise ou de l'établissement. La demande de rendez-vous doit être formulée par écrit et faire mention de son objet, qui doit se rapporter à l'application de la présente convention.

Article 14 — Taux de contribution patronale au financement du dialogue social dans la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Le financement du dialogue social et du paritarisme dans la branche est assuré par une contribution patronale conventionnelle et obligatoire, à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

La contribution est due indépendamment de la présence syndicale dans l'entreprise, quel que soit l'effectif et quelle que soit l'activité.

Le taux de la contribution est fixé à 0,016 % des rémunérations brutes totales versées aux salariés entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale, selon l'article L. 2135-10 du code du travail.

Cette somme est allouée au fonds paritaire national, qui répartit les crédits entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives et les organisations professionnelles d'employeurs afin de financer leurs missions, telles que dévolues par le code du travail.

Chapitre III Comité social et économique

Article 15 — Mise en place

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le comité social et économique est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La mise en place d'un comité social et économique est obligatoire dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs.

Le comité social et économique se substitue aux délégués du personnel, au comité d'entreprise, au CHSCT, à la délégation unique du personnel et à l'instance regroupée.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées d'au moins deux établissements distincts, des comités sociaux économiques d'établissement ainsi qu'un comité social économique central doivent être mis en place. Le nombre et le périmètre des établissements distincts sont déterminés par accord collectif majoritaire ou, à défaut et en l'absence de délégués syndicaux, par accord entre l'employeur et le comité social et économique à la majorité des membres titulaires élus. En l'absence d'accord, l'employeur les fixe unilatéralement. Si les établissements de l'entreprise n'ont pas la qualité d'établissements distincts, le comité social et économique doit être institué au niveau de l'entreprise et doit assurer la représentation de l'ensemble des salariés des établissements de l'entreprise.

Article 16 — Composition

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation élue du personnel, composée d'un nombre égal d'élus titulaires et suppléants, tel que fixé par les dispositions réglementaires applicables en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de chaque établissement distinct.

Un représentant syndical par organisation syndicale représentative, désigné par elle, peut siéger au comité social et économique. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit,

représentant syndical au comité social et économique.

Le représentant syndical est destinataire des informations fournies au comité social et économique.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur ou son représentant assure la présidence du comité, éventuellement assisté de trois collaborateurs.

Article 17 — Attributions

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les attributions du comité social et économique sont définies par les dispositions législatives et réglementaires en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Un socle commun d'attributions consiste à présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. La délégation du personnel au comité social et économique contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Elle réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique a pour mission supplémentaire d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions portant sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, assure, contrôle ou participe à la gestion de toutes les activités sociales et culturelles, conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

La variation des effectifs à la hausse ou à la baisse entraîne l'évolution des attributions du comité social et économique dans le respect des délais fixés par les dispositions légales.

Article 18 — Mandat et heures de délégation

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les membres du comité social et économique sont élus pour 4 ans, à défaut d'accord d'entreprise prévoyant une durée comprise entre 2 et 4 ans, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les membres du comité social et économique ne peuvent pas exercer plus de trois mandats successifs, sauf dans les entreprises de moins de 50 salariés et dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, pour ces dernières, sous réserve que le protocole préélectoral en stipule autrement, en application des dispositions législatives et réglementaires.

Les membres titulaires du comité social et économique bénéficient d'un crédit d'heures de délégation. Le nombre d'heures de délégation est fixé en fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation du personnel au comité social et économique, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Afin d'en faciliter le décompte et pour des raisons d'organisation du travail, à titre d'information :

- ils pourront utiliser les bons de délégation que l'employeur, ou son représentant, pourrait mettre à leur disposition ;
- ils devront signaler leur absence à leur chef de service avant leur départ en délégation ;
- les bons de délégation ont un objet de nature strictement organisationnelle et comptable, sans préjudice de l'application des dispositions législatives relatives à une information, voire à une contestation, ultérieure quant à leur destination.

Article 19 — Mutualisation des heures de délégation

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les membres titulaires du comité social et économique peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent. Cette répartition ne peut conduire à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un titulaire en application des dispositions réglementaires.

Les membres titulaires du comité social et économique concernés doivent informer l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois, au plus tard 8 jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information doit se faire par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Article 20 — Moyens

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

L'employeur doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique un local leur permettant d'accomplir leur mission et notamment de se réunir.

Sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en la matière, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les activités sociales et culturelles gérées par le comité social et économique ne peut être inférieure à 0,50 % du montant brut de la masse salariale de l'année précédente.

Pour alimenter le budget de fonctionnement du comité social et économique, l'employeur lui verse en outre une subvention d'un montant annuel équivalent 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de cinquante à moins de deux mille salariés, et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins deux mille salariés.

Le comité social et économique peut décider, par délibération, de transférer dans le respect et les limites prévues par les dispositions législatives et réglementaires un excédent annuel de son budget de fonctionnement au financement des activités sociales et culturelles. Inversement, le comité social et économique peut décider par délibération, de transférer un reliquat de son budget consacré aux activités

sociales et culturelles sur le budget de fonctionnement, dans le respect et les limites prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Chapitre IV Emploi

Article 21 — Commission paritaire nationale de l'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La commission paritaire nationale est composée à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants patronaux.

Lorsqu'un salarié de l'entreprise est désigné pour siéger dans la commission paritaire nationale de l'emploi, l'employeur est tenu d'accorder à l'intéressé le temps nécessaire pour participer aux réunions de la commission. La participation du salarié à la commission ne peut entraîner aucune diminution de sa rémunération.

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour tâche de :

- permettre l'information réciproque des organisations sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- promouvoir, dans le cadre des missions définies à l'alinéa ci-dessus, la politique de formation dans les professions ou régions de leur ressort ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement, en vue de concourir au placement de jeunes à l'issue de leur formation.

Un rapport doit être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Ce rapport doit comporter des éléments statistiques tels que :

- nombre et évolution des emplois par sexe et catégorie ;
- nature des emplois (CDD, CDI, intérim) ;
- pyramide des âges et des données sur l'évolution du travail ;
- évolution du contenu des emplois ;
- évolution des métiers ;
- évolution des qualifications ;
- temps et organisation du travail.

La commission fixe la périodicité de ses réunions, qui ne doit pas être inférieure à une réunion par semestre.

L'organisation patronale assume la charge du secrétariat de la commission. L'indemnisation des frais de déplacement des salariés participant aux travaux de la commission est fixée selon les dispositions de l'avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires.

La commission paritaire nationale de l'emploi doit prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi. Elle échange avec eux les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles peuvent disposer ou avoir besoin.

Chapitre V Contrat de travail

Article 22 — Recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le recrutement du personnel salarié s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Aucune offre d'emploi ne peut comporter de référence à l'un des motifs discriminatoires prohibés par le code du travail.

Le personnel pourra être informé par tout moyen des postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Le choix du candidat ne peut pas être fondé sur l'un des motifs discriminatoires prohibés par le code du travail.

Article 23 — Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Le principe d'égalité professionnelle s'applique dans les relations individuelles et collectives du travail. L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il agit de concert avec les instances de représentation du personnel dans cette voie.

Il est rappelé la primauté des dispositions de branche relatives à l'égalité professionnelle sur tout accord de groupe, d'entreprise, ou d'établissement. Aucune mesure prise dans un tel cadre ne peut déroger aux dispositions du présent article.

1. Recrutement et emploi

Les critères de recrutement et l'examen des candidatures doivent uniquement être basés sur les compétences, la qualification et l'expérience professionnelle, quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé, sauf cas particuliers expressément prévus par les dispositions légales en vigueur. Les offres d'emploi ne doivent pas mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat

recherché. Le processus de recrutement, qu'il soit interne ou externe, doit garantir l'égal accès aux métiers pour les femmes et les hommes. Les entreprises, lorsqu'elles auront recours à un prestataire externe pour conduire les processus de recrutement de leurs salariés, veilleront à ce que celui-ci respecte le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les entretiens de recrutement doivent être menés sans qu'il soit fait référence à la situation personnelle du salarié et les informations collectées à cette occasion doivent avoir un lien direct avec le poste proposé.

Une candidature ne peut être refusée pour des motifs liés au sexe, à la situation familiale ou à la grossesse.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, une formation à la non-discrimination à l'embauche doit être dispensée tous les 5 ans aux personnels en charge du recrutement et son contenu doit faire l'objet d'un rappel à mi-atteinte de l'échéance de 5 ans.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, les personnels en charge du recrutement doivent bénéficier d'actions d'information et de sensibilisation sur les principes de non-discrimination à l'embauche.

La mixité professionnelle doit être recherchée dans les recrutements, à compétences et expériences équivalentes.

2. Rémunération et égalité salariale

2.1. Principe

Tout employeur est tenu d'assurer le principe d'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les disparités de rémunération éventuellement constatées ne peuvent pas avoir une origine liée au sexe ou à la situation familiale du salarié et doivent reposer sur des critères objectifs, dans le respect des règles de droit applicables. *L'employeur doit œuvrer pour réduire ces écarts de rémunération constatés.* (1)

2.2. Indicateurs et mesures d'atteinte de l'égalité salariale femmes-hommes

Les entreprises devront se conformer aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur, visant les indicateurs et mesures d'atteinte de l'égalité salariale. Elles assureront, le cas échéant, la mise en place des mesures correctives pour atteindre les objectifs définis par la loi, dans les délais impartis. Les indicateurs permettront d'identifier les éventuels points de progression et les leviers sur lesquels les différents acteurs de l'entreprise pourront agir pour faire progresser l'égalité.

2.3. Il est rappelé que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou tout autre congé lié à une situation familiale ne saurait constituer un élément objectif justifiant un écart de rémunération.

3. Formation professionnelle et gestion des compétences

Les entreprises doivent garantir un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle relative à leur emploi, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel. Le plan de formation et les actions liées à la formation dans chaque entreprise doivent être dirigés notamment vers cet équilibre, en veillant particulièrement à concilier vie familiale et accès à la formation.

La formation professionnelle est également un moyen de réduire les inégalités professionnelles, en ce que le parcours de formation doit permettre aux hommes et aux femmes de développer, de maintenir et de faire évoluer leurs compétences. Les entreprises devront s'assurer, dans ce cadre, que les femmes et les hommes ont un égal accès aux formations favorisant l'évolution de carrière.

Dans le cas où des écarts en termes d'accès à la formation seraient constatés, les entreprises veilleront à mettre en œuvre des mesures correctives pour réduire ces écarts.

4. Déroulement des carrières/ Emplois

Les entreprises doivent offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière, notamment vers des postes à responsabilité, que ce soit en matière de promotion interne ou de recrutement externe. La mixité à tous les niveaux hiérarchiques doit être encouragée et une évolution professionnelle ne peut être refusée à un salarié en raison de son sexe, de sa situation familiale ou d'une prise d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou tout autre congé lié à une situation familiale.

Les entreprises développeront des actions visant à assurer l'égal accès aux postes d'encadrement et à responsabilité des femmes et des hommes.

5. Articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Les entreprises doivent veiller à assurer une juste articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale pour leurs salariés, notamment grâce à des modalités en termes d'organisation du temps de travail. Les entreprises communiquent à leurs salariés les modalités censées favoriser ce principe.

Les entreprises doivent également faciliter le départ et le retour au poste d'un salarié en congé lié à la situation familiale s'il en fait la demande, notamment via des entretiens personnalisés et une offre de formation si nécessaire.

6. Communication autour de l'égalité professionnelle

Les entreprises, en lien avec les instances représentatives du personnel, veilleront à sensibiliser les salariés et à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, par des actions de communication sur ce thème.

Les entreprises informeront également leurs salariés sur toutes les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle et sur tous les moyens mis en œuvre pour assurer ce principe dans les entreprises. Les entreprises communiqueront en outre sur les dispositifs à disposition des salariés leur permettant de favoriser leur promotion professionnelle (notamment en matière de formation).

7. Négociation d'entreprise

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les 4 ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures

visant à supprimer les éventuels écarts de rémunération.

Dans ces entreprises, une négociation peut être ouverte sur le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives.

À défaut d'accord prévu au paragraphe précédent, l'employeur engage chaque année une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Cette négociation porte notamment sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois ;
- les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle.

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue par les dispositions législatives porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

(1) La dernière phrase du paragraphe 2-1 de l'article 23 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1142-7 qui prévoient que l'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 24 — Conditions particulières du travail des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le travail des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans bénéficient de la visite d'information et de prévention préalablement à leur affectation sur le poste.

La durée du travail effectif des jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ne peut être supérieure ni à 35 heures par semaine ni à 8 heures par jour. Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de 4 heures et demie. Une pause d'au moins 30 minutes consécutives doit être accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4 heures et demie.

Les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans bénéficient d'un repos quotidien qui ne peut pas être inférieur à 12 heures consécutives. Ils ont droit à 2 jours de repos consécutifs par semaine.

Le travail de nuit, le dimanche et les jours fériés est interdit.

Article 25 — Forme du contrat de travail à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

L'engagement ferme du salarié fait l'objet d'un contrat écrit ou d'une lettre d'embauche qui précise notamment :

- la durée du contrat ;
- la date d'engagement ;
- la catégorie de l'intéressé ;
- l'emploi occupé ou la fonction exercée ;
- la position hiérarchique par référence à la classification professionnelle de la catégorie ;
- le salaire mensuel de base pour la durée du travail fixée au contrat et, le cas échéant, les éléments accessoires de la rémunération ayant un caractère contractuel ;
- le ou les lieux de travail ;
- la durée de la période d'essai et les modalités de son éventuel renouvellement ;
- le cas échéant, les conditions particulières d'emploi de nature individuelle.

En outre, le contrat écrit ou la lettre d'embauche indique la convention collective applicable, ainsi que le régime de retraite complémentaire, le régime de couverture complémentaire de frais de santé et, le cas échéant, le régime de prévoyance, dont bénéficie le salarié. Ces indications n'ont qu'un caractère informatif et ne peuvent avoir pour effet d'incorporer au contrat de travail les garanties collectives considérées.

Il est précisé à l'intéressé, lors de son engagement, où il peut consulter, dans l'établissement, un exemplaire de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Article 26 — Période d'essai du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La période d'essai est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai qui se situe au début de l'exécution du contrat de travail.

La période d'essai ne se présume pas. Elle est expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée initiale de la période d'essai ne peut pas excéder :

- 2 mois pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être supprimée ou réduite par accord entre les parties.

La période d'essai pourra, d'un commun accord entre les parties, être renouvelée une fois, avant l'expiration de la période d'essai initiale, sous réserve que cette possibilité de renouvellement soit expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, pour une durée au plus égale à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 1 mois et demi pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 2 mois pour les cadres.

Pendant la durée de la période d'essai, les deux parties peuvent rompre à tout moment le contrat de travail, sous réserve de respecter un délai de prévenance.

Lorsque l'employeur met fin au contrat, il devra respecter un délai de prévenance de :

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

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

La rupture de la période d'essai doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le délai de prévenance précité.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave ou lourde, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Article 27 — Promotion

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

En cas de promotion, les salariés peuvent être soumis à une période probatoire d'une durée égale à la période d'essai prévue pour l'emploi auquel ils postulent. Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration des salariés concernés, dans leur ancien poste ou dans un emploi équivalent, n'est pas à considérer comme une rétrogradation.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence aux salariés de l'entreprise aptes à occuper le poste.

Article 28 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention collective, sont assimilés à un temps de présence :

- la période d'appel de préparation à la défense (journée défense et citoyenneté) ou d'appel obligatoire sous les drapeaux ;
- les congés payés annuels, les absences autorisées ainsi que les congés de formation prévus par le code du travail ;
- les absences pour maladie ou accident ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- le congé parental d'éducation à hauteur de la moitié du congé ;
- les congés pour événements familiaux prévus par l'article L. 3142-1 du code du travail ;
- le congé pour enfant malade, le congé de présence parentale à hauteur de la moitié de la durée du congé, la période d'absence du salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés, le congé de solidarité familiale, le congé de proche aidant ;
- les périodes de chômage partiel ;
- le temps passé par le salarié dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention collective, dès lors que le contrat de travail en cours a pris effet dans le cadre d'une mutation concertée, entre le salarié, son précédent employeur et son employeur actuel, n'ayant pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- en cas de réembauche, le temps passé par le salarié dans l'entreprise, au titre d'un contrat antérieur, jusqu'à son départ volontaire provoqué par une circonstance familiale, telle que le suivi du conjoint qui fait l'objet d'une mutation ;
- en cas de réembauche, le temps passé par le salarié dans l'entreprise, au titre d'un contrat antérieur, jusqu'à son départ provoqué par son licenciement sauf en cas de faute grave, de faute lourde ou d'insuffisance professionnelle.

Article 29 — Contrat de travail à durée déterminée et contrat de mission

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire dit contrat de mission sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le code du travail.

Un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission, quel que soit leur motif, ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1. Durée et renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission ne peut excéder 18 mois.

Cette durée est réduite à 9 mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Le nombre maximal de renouvellements d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission est fixé à 3, sans que la durée totale du contrat initial et du ou des renouvellements ne puisse excéder 18 mois.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'article L. 1242-3 du code du travail, dans la rédaction en vigueur à la date de la présente convention, ni aux contrats à durée déterminée à objet défini conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2 du même code.

L'employeur qui envisage de renouveler un contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité propose au salarié concerné un avenant pour fixer les conditions du renouvellement, dans un délai précédant le terme de la période initiale calculé comme suit :

- 1 jour calendaire minimum par semaine, avec un maximum de 2 semaines, lorsque le contrat a une durée initiale au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois lorsque le contrat a une durée initiale de plus de 6 mois.

Lorsque l'employeur propose au salarié la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue de la période initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de son renouvellement, il observe, si possible, un délai calculé selon les mêmes règles que ci-dessus.

2. Délai de carence

2.1. Modalités de calcul

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission, incluant le ou les renouvellements, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de travail à durée déterminée, ni à un contrat de mission avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

La durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence ne peut excéder 21 jours calendaires.

2.2. Cas de non-application

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de mission est conclu pour l'un des cas suivants :

1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

2° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ;

4° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail ou de l'article L. 1251-6 du code du travail ;

5° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

6° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

7° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Chapitre VI Rémunération

Article 30 — Salaire minimum mensuel garanti

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le salaire minimum mensuel garanti, pour chaque catégorie et chacun des niveaux et échelons de la classification, est fixé en valeur nominale.

Il est négocié en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et fait l'objet d'avenants annexés à la présente convention. Il est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur à la date de la conclusion de l'avenant relatif aux salaires minima.

Le salaire minimum mensuel garanti est adapté à l'horaire de travail effectif auquel le salarié est soumis. Il supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Il est calculé pro rata temporis en cas d'arrivée ou de départ du salarié, de suspension du contrat de travail ou d'un changement de classement.

Pour vérifier si le salaire minimum mensuel garanti a été versé, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception, notamment, de chacun des éléments suivants :

- les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les indemnités au titre de travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les primes d'ancienneté ;
- les primes ou gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour heures complémentaires ;

- les primes éventuelles basées exclusivement sur l'assiduité.

Le salaire minimum mensuel garanti versé au salarié est au moins égal au Smic.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte est versé à ceux qui en font la demande, correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 31 — Salaire minimum mensuel des jeunes ouvriers et employés

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le salaire minimum mensuel accordé aux jeunes ouvriers et employés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes est établi en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et quantité.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires des jeunes ouvriers et employés de moins de 18 ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sont calculés en pourcentage des salaires de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

- de 16 à moins de 17 ans à l'engagement : 15 % ;
- de 17 à 18 ans à l'engagement : 10 %.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Ils sont également supprimés, 3 mois après l'engagement, dans le cas des jeunes salariés occupant des emplois affectés d'un échelon égal ou inférieur à l'échelon 3 du niveau III.

Article 32 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise perçoivent une prime d'ancienneté qui est calculée sur la base de leur salaire minimum mensuel garanti défini à l'article 30 de la présente convention en tenant compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Elle s'ajoute au salaire réel mais en demeure distincte. Les taux de cette prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Chapitre VII Durée du travail et congés

Article 33 — Horaire collectif de travail de référence

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

L'horaire collectif de travail de référence est fixé dans les entreprises conformément aux dispositions législatives et réglementaires relatives à la durée et à l'organisation du temps de travail.

Article 34 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Les heures supplémentaires peuvent être effectuées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

1. Volume du contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 195 heures, par an et par salarié.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au-delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent et celles accomplies dans les cas de travaux urgents ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

2. Mise en œuvre du contingent

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite et au-delà du contingent annuel, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3. Modalités de paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail. (2)

Sauf exceptions dans les cas et les conditions prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles applicables, les jours d'absence indemnisée, compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Le taux de majoration des heures supplémentaires ne peut être inférieur à 25 % pour les huit premières heures et à 50 % au-delà.

Les taux visés à l'alinéa précédent ne peuvent être inférieurs à ceux résultant d'éventuelles modifications législatives. Ils s'appliquent à défaut d'un accord d'entreprise ou d'établissement fixant des taux différents. Ces taux de majoration s'appliquent au salaire de base, à l'exclusion de toute prime et tout accessoire de salaire.

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

4. Repos compensateur légal des heures supplémentaires

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur de 100 %.

Dans les entreprises de 20 salariés au plus, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à un repos compensateur de 50 %.

Le délai et les modalités de prise du repos compensateur des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables.

5. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent.

Le repos compensateur légal, rappelé au paragraphe 4 ci-dessus, se cumule avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'entreprise.

Le délai et les modalités de prise du repos compensateur des heures supplémentaires est déterminé au niveau de chaque entreprise, dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables.

Le repos compensateur peut être pris par journée ou demi-journée.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

(2) Le 1er alinéa du 3e paragraphe relatif aux modalités de paiement des heures supplémentaires est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la définition d'une heure supplémentaire, laquelle n'est pas nécessairement accomplie à la demande expresse de l'employeur, mais peut être implicitement acceptée par ce dernier, ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass soc. n° 98-41071 du 19 avril 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 juin 2010).

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 35 — Durée quotidienne du travail. Temps de repos quotidien et hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Article 36 — Durée maximale de travail hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La durée moyenne hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Au cours d'une même semaine, la durée maximale de travail ne peut dépasser 48 heures.

Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par les dispositions législatives.

Article 37 — Forfait défini en jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Conformément aux dispositions du code du travail, une convention individuelle de forfait en jours peut être conclue :

- avec les cadres qui disposent 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 ;
- avec les salariés 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.

Dans le respect de ces critères, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours les salariés relevant à minima du niveau IV, premier échelon, de la grille de classification de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois annexé à la présente convention collective.

La possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit du salarié. Ainsi, la mise en œuvre du forfait jours doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié, qui précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- la période de référence ;
- le nombre de jours travaillés ;
- la rémunération forfaitaire correspondante. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement du salarié, majoré de 10 %.

La convention individuelle de forfait s'intègre au contrat de travail, ou à un avenant à celui-ci.

La période de référence du forfait peut être l'année civile, ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction d'horaire, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder, pour une année complète de travail, le plafond de 218 jours. Pour les salariés bénéficiant du ou des jours de congé supplémentaires d'ancienneté, prévus par l'article 53 de la présente convention, ce plafond sera diminué du nombre de jours auxquels ils ont droit. Toutefois, l'employeur peut proposer au salarié de renoncer à une partie des jours de réduction d'horaire.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre. Pour les salariés entrant ou sortant au cours de la période de référence, le nombre de jours prévus au premier alinéa est déterminé au prorata du temps de présence.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec l'entreprise, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Dans cette hypothèse, un avenant à la convention de forfait sera établi entre le salarié et l'entreprise. Il est précisé que cet avenant est valable pour l'année en cours et ne peut être reconduit de manière tacite. Le taux de majoration applicable à la rémunération en cas de renonciation est fixé à 15 %. Compte tenu de la renonciation, le nombre maximal de jours travaillés par période de référence est de 227 jours.

Le temps de travail peut être réparti en journées ou demi-journées de travail.

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

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

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

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Le forfait en jours s'accompagne d'une évaluation et d'un suivi régulier de la charge de travail du salarié. Ce suivi est établi par tout moyen et récapitulé par écrit, faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées et des journées ou demi-journées d'absence. Ce suivi peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail. À cet effet, l'employeur rappellera les temps de repos quotidien et hebdomadaire minimaux. Au cours de l'entretien, seront également évoqués l'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle, ainsi que sa rémunération.

Le cas échéant, il appartient au salarié de signaler à son supérieur hiérarchique toute difficulté qu'il rencontrerait dans l'organisation ou la charge de son travail et de solliciter un entretien auprès de lui en vue de déterminer les actions correctives appropriées, et ce sans attendre l'entretien annuel prévu ci-dessus et sans qu'il ne s'y substitue.

Le droit à la déconnexion, tel qu'il est prévu dans la présente convention, s'applique au salarié sous convention de forfait en jours.

Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion sont définies par l'employeur et communiquées par tout moyen aux salariés concernés. Ces modalités peuvent consister en l'instauration de règles d'utilisation des outils numériques, ou de leur paramétrage spécifique, pour assurer une déconnexion efficiente, et notamment en la mise en place des pratiques énumérés au 4 de l'article 63 de la présente convention.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 21,67.

Pour les absences non assimilées à du temps de travail effectif, non rémunérées ou non indemnisées, la déduction suivante sera appliquée : rémunération mensualisée forfaitaire/21,67 par jour d'absence.

En cas d'arrivée en cours de période, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

En cas de départ en cours de période, il sera appliqué une déduction sur la rémunération mensuelle forfaitaire égale à la valeur d'une journée entière de travail multipliée par le nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

En cas de départ en cours de période, dans l'hypothèse où le salarié quitte la société :

- sans avoir disposé de tout ou partie des jours de repos auxquels il a droit, à proportion de la période de référencée écoulée, une indemnité compensatrice lui sera versée.

- en ayant bénéficié de plus de jours de repos que ceux auxquels il pouvait prétendre, à proportion de la période de référence écoulée, une déduction sera opérée sur son solde de tout compte concernant ces jours de repos pris et indus.

Lorsque l'entreprise a institué un régime de compte épargne-temps, les modalités d'affectation, sur ce compte, des journées ou demi-journées de repos non prises dans le courant de l'année sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement selon les dispositions de la présente convention collective.

Article 37 bis — Forfait assis sur un horaire annuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Conformément aux critères posés par le code du travail, une convention individuelle de forfait en heures peut être conclue :

- avec les cadres 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 ;
- avec les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Dans le respect de ces critères, peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jour les salariés relevant à minima du niveau IV, premier échelon, de la grille de classification de l'avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois annexé à la présente convention collective.

L'horaire hebdomadaire de travail du salarié peut varier, d'une semaine sur l'autre, pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire annuel sur la base duquel le forfait a été convenu. L'horaire hebdomadaire de travail du salarié peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

La période de référence du forfait peut être l'année civile, ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

Le nombre d'heures de travail sur une année ne peut excéder la durée légale annuelle du travail, majorée de 195 heures, pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de :

Horaire annuel / Nombre de semaines travaillées dans l'année × 52/12

La rémunération du salarié ayant conclu une convention individuelle de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée, le cas échéant, si le forfait inclut des heures supplémentaires, des majorations fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

Les heures de travail accomplies, à la demande de l'employeur et compte tenu de la charge de travail, avec l'accord du salarié, au-delà de la durée contractuelle du travail fixée par la convention de forfait ouvrent droit à un complément de rémunération, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte de l'horaire.

En cas d'absence individuelle, les heures qui auraient dû être effectuées par le salarié ce jour-là seront comptabilisées pour l'appréciation du volume horaire total à effectuer sur la période de décompte, de façon à ce que l'absence du salarié ne le conduise pas à récupérer les heures perdues du fait de cette absence, à l'exception des cas où la législation autorise cette récupération. Les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée. (1)

La mise en œuvre du forfait en heures doit faire l'objet d'une convention individuelle écrite avec le salarié. Cette convention précisera, notamment :

- la nature du forfait ;
- le nombre d'heures travaillées ;
- la période de référence ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- la nécessité d'assurer un suivi du nombre d'heures travaillées.

(1) Le 12e alinéa de l'article 37 bis est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I du l'article L. 3121-64 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 38 — Compte épargne-temps

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le CET a pour objet de permettre au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Il est rappelé que le dispositif du CET n'a pas vocation à se substituer par principe à la prise effective des jours de congés et de repos.

1. Salariés bénéficiaires et ouverture du compte

Tout salarié ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier du dispositif du CET.

Le CET a un caractère facultatif et volontaire. Il est ouvert sur demande individuelle du salarié.

2. Alimentation

2.1. Le compte peut être alimenté à l'initiative du salarié, dans la limite de 7 jours par an et de 10 jours par an pour les salariés âgés de 58 ans et plus, par un ou plusieurs des éléments suivants :

- les jours de congés payés annuels au-delà de 24 jours ouvrables ;
- les jours de congés supplémentaires pour fractionnement ;
- les jours de congés conventionnels ;
- les jours de repos et de congés accordés au titre de l'aménagement du temps de travail, sans dépasser la moitié de ces jours de repos ;
- les jours de repos accordés au titre du forfait annuel en jours ou en heures, sans dépasser la moitié de ces jours de repos et sans qu'il soit possible d'y affecter les jours auxquels le salarié aura renoncé ;
- les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires (repos compensateur de remplacement ou contrepartie obligatoire en

repos).

L'alimentation de CET se fait au minimum par journée entière.

2.2. Le salarié peut également affecter sur le CET tout ou partie d'un ou plusieurs des éléments monétaires suivants :

- les majorations au titre des heures supplémentaires ou complémentaires ;
- les primes et indemnités conventionnelles ;
- les sommes perçues au titre de l'intéressement, de la participation ou d'un plan d'épargne.

Le dépôt d'éléments monétaires doit être demandé dans le mois qui précède leur versement.

2.3. Les droits épargnés dans le CET, par le salarié, ne peuvent dépasser le plafond global de 50 jours. Pour les salariés de 58 ans et plus, ce plafond est porté à 80 jours. Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit, chaque année, à chaque salarié.

3. Utilisation

3.1. Sous réserve d'avoir soldé ses droits à repos, congés et récupération acquis, le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour diminuer la perte de salaire liée à la prise des congés et périodes d'absence non rémunérés et non indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Il peut également utiliser les droits affectés sur son CET pour la prise des congés suivants :

- congé pour convenance personnelle. Le salarié doit présenter sa demande 3 mois au minimum avant la date envisagée de départ effectif. Le congé rémunéré par le CET ne pourra avoir une durée inférieure à 5 jours consécutifs, ni supérieure à 30 jours ;
- congé de fin de carrière. Le salarié souhaitant la cessation progressive ou totale de son activité doit présenter sa demande 4 mois au minimum avant la date envisagée de cessation effective.

Le salarié peut également utiliser son CET pour compenser financièrement le passage de son activité à temps partiel.

Le temps capitalisé est converti en indemnité salariale versée mensuellement pendant la durée des droits acquis, soit dans la limite du nombre de jours épargnés. Cette indemnité est calculée sur la base du salaire net perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, non compris les éléments de rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

3.2. Le salarié peut utiliser les droits qu'il a affectés sur son CET pour compléter sa rémunération. Il est toutefois rappelé que les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés payés, épargnés sur un CET, ne peuvent être utilisés que sous forme de congés : la monétisation des droits versés sur le CET au titre du congé annuel n'est autorisée que pour les droits correspondant aux jours de congés excédant la durée de 30 jours.

Le salarié peut demander le déblocage sous forme monétaire des droits acquis au CET, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption ;
- divorce ou dissolution d'un pacte civil de solidarité ;
- décès du conjoint ou du cosignataire d'un pacte civil de solidarité, décès d'un enfant ;
- problème de santé entraînant une hospitalisation d'une durée supérieure à 2 mois, au cours des 6 mois précédant la demande ;
- invalidité totale ou partielle, reconnue par la sécurité sociale ;
- surendettement du salarié, selon recevabilité émise par la commission de surendettement ;
- alimentation d'un ou plusieurs plans d'épargne pour la retraite collectifs ;
- financement de prestations de retraites supplémentaires à caractère collectif et obligatoire ;
- rachat de cotisations d'assurance vieillesse, rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études dans les conditions prévues par le code de la sécurité sociale ;
- acquisition d'une résidence principale.

Les jours de repos ou de congés faisant l'objet d'une monétisation sont rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos ou de congé calculée à la date du paiement.

3.3. Le salarié peut utiliser les droits acquis au CET pour les donner à des collègues aidants ou dont l'enfant est gravement malade, dans les conditions et limites fixées par les dispositions conventionnelles relatives au don de jour.

4. Garantie des droits inscrits dans le CET

Les droits acquis dans le cadre du CET sont couverts par l'assurance garantie des salaires dans les conditions prévues par les dispositions légales. L'employeur doit également s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

5. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié peut :

- soit percevoir une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis dans le cadre du CET à la date de la rupture ;
- soit demander, avec l'accord de l'employeur, la consignation de l'ensemble des droits acquis convertis en unités monétaires auprès de la Caisse des dépôts et consignations. Le déblocage des droits consignés se fait par le paiement de tout ou partie des sommes consignées, à la demande du salarié ou de ses ayants droit, ou par le transfert à la demande du salarié de tout ou partie des sommes consignées sur le CET ou un plan d'épargne salariale mis en place par un nouvel employeur.

Article 39 — Travail à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le travail à temps partiel est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, si elle lui est inférieure, à la durée fixée conventionnellement dans l'entreprise ou l'établissement. La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel et les dérogations à cette durée sont prévues conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et aux dispositions spécifiques s'appliquant aux entreprises de location fluviale et de location maritime, figurant au présent article.

Lorsqu'un salarié à temps plein désire passer à temps partiel, il doit adresser une demande écrite à l'employeur au moins 3 mois avant la date à laquelle il souhaite occuper un poste à temps partiel. La demande devra préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. Au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possible. Il peut, le cas échéant, faire une contreproposition d'horaire de travail. En cas de réponse défavorable à la demande du salarié, l'employeur doit indiquer les motifs.

Le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein implique une adaptation de sa charge de travail, de sa mission, de son champ d'activité et de sa rémunération à son nouvel horaire.

La même procédure est applicable lorsqu'un salarié à temps partiel souhaite occuper un emploi à temps plein. Dans ce cas, la demande du salarié n'a pas à préciser la durée et la répartition du travail souhaitées. Elles correspondent à la durée et à la répartition de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise ou de l'établissement. Le salarié a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes. Au plus tard dans les 3 mois suivant la réception de la demande, l'employeur doit fournir au salarié une réponse écrite après étude éventuelle des changements d'organisation qu'il estime possible. En cas de réponse défavorable à la demande du salarié, l'employeur doit indiquer les motifs.

Dans le cadre de la répartition de l'horaire de travail des salariés à temps partiel, la durée minimale de la journée de travail ne pourra être inférieure à 50 % de l'horaire de référence des salariés à temps plein, de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord du salarié, ni comporter plus d'une interruption d'activité. La durée de cette interruption ne peut être supérieure à 2 heures.

1. Heures complémentaires

Le volume d'heures complémentaires autorisé au titre du travail à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée du travail fixée par le contrat. Les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail. Les heures complémentaires n'excédant pas le dixième de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10 % et celles effectuées au-delà du dixième de la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle mentionnée au contrat de travail donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

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. Le refus d'effectuer des heures complémentaires dans les limites fixées par le contrat ne constitue pas non plus une faute ou un motif de licenciement dès lors que le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

2. Compléments d'heures

Un employeur peut proposer à un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail notamment pour pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

L'augmentation de la durée du travail est formalisée par avenant au contrat de travail conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 8 par salarié et par an.

Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent. Dans ce cas, l'avenant indiquera qu'il est conclu du fait de l'absence d'un salarié et précisera le nom du salarié remplacé.

Les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée du travail temporairement augmentée ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un avenant de complément d'heures, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant à temps complet, notamment en matière d'évolution de carrière et de formation, afin qu'ils puissent bénéficier des mêmes opportunités de promotion que les salariés à temps complet. Toutefois, pour les droits qui sont appréciés en tenant compte du volume de l'horaire de travail du salarié, les droits des salariés à temps partiel sont appréciés proportionnellement au volume de leur horaire contractuel.

Dispositions spécifiques aux entreprises de location fluviale et de location maritime par dérogation aux dispositions générales

1. Durée minimale du travail des salariés à temps partiel

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ou titulaires d'un contrat saisonnier affectés au ménage, à la prise en main et aux petits travaux d'entretien des bateaux dans les entreprises de location fluviale et de location maritime, est fixée à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise.

L'employeur regroupera les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée maximale est de 2 heures. La période journalière continue de travail effectif est fixée au minimum à 2 heures.

Le délai de prévenance préalable à la modification des horaires est de 3 jours.

2. Heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 20 % de la durée prévue dans son contrat.

Il est rappelé que ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. En revanche, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

3. Complément d'heures

Un employeur peut proposer à un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail notamment pour pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

L'augmentation de la durée du travail est formalisée par avenant au contrat de travail conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 8 par salarié et par an.

Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent. Dans ce cas, l'avenant indiquera qu'il est conclu du fait de l'absence d'un salarié et précisera le nom du salarié remplacé.

Les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée du travail temporairement augmentée ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un avenant de complément d'heures, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

4. Compte personnel de formation des salariés à temps partiel

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à 14 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé au prorata du temps de travail effectué dans l'année.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou inférieure à 14 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé, sur la base d'un montant annuel de 11 heures, au prorata du temps de travail effectué dans l'année.

Toute heure alimentant le compte personnel de formation au-delà de l'obligation légale est financée par l'entreprise à hauteur de 13 euros par heure et par an.

Article 40 — Jours fériés chômés

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les jours fériés sont soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Sont visés également les salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Le paiement des jours fériés est dû aux salariés temporaires indépendamment de leur ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Article 41 — Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés autres que le 1er Mai

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le travail du dimanche et des jours fériés est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout travail exceptionnel le dimanche ou un jour férié donne droit à une majoration de 100 % du salaire horaire effectif. Cette majoration inclut, le cas échéant, les majorations dues au titre des heures supplémentaires de la semaine considérée, dans la limite du nombre d'heures ayant supporté la majoration de 100 %.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de des articles L. 3132-12 et suivants du code du travail, selon lesquelles le travail du dimanche doit être justifié par l'un des cas de dérogation prévus par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 42 — Arrêts de travail imprévus

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise du travail.

Dans le cas où le travail ne pourrait débuter à l'heure normale ou s'il doit être interrompu au cours de la journée, du fait de l'employeur, le salarié qui ne peut être affecté à un autre emploi dans l'entreprise est rémunéré comme s'il avait travaillé.

Seules pourront être récupérées les heures perdues dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée et en l'absence de travaux de remplacement, il conviendra que l'employeur, dès lors que les conditions législatives et réglementaires requises à cet effet sont remplies, présente une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel.

Article 43 — Durée et prise des congés payés légaux annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La durée des congés payés annuels est calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les jours ouvrables sont les jours de la semaine, à l'exception d'un jour de repos hebdomadaire et des jours fériés chômés. Ils sont au nombre

de six par semaine.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés, non seulement les absences prévues par l'article L. 3141-5 du code du travail, mais encore les absences pour maladie ou accident, dans la limite des durées d'indemnisation de ces absences respectivement fixées par l'article 55 et l'avenant « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La période des congés payés s'étend du 1er mai de l'année d'ouverture des droits au 30 avril de l'année suivante.

Toutefois, une fraction de 12 jours ouvrables continus comprise entre 2 jours de repos hebdomadaire doit être attribuée pendant la période allant du 1er avril au 30 novembre et le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

Les conjoints ou les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés peuvent être accordés collectivement avec fermeture d'établissement, ou par roulement. Sauf en cas de circonstance exceptionnelle, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai d'un mois avant la date prévue de départ.

En cas de fermeture de l'établissement, la direction consulte préalablement les membres du comité social et économique sur la date de fermeture. Elle s'efforce de concilier les nécessités de la marche de l'établissement avec les désirs du personnel.

Si la fermeture est partielle, elle doit intervenir avec l'avis conforme des membres du comité social et économique, ou à défaut de ceux-ci, avec l'agrément des salariés.

Cette fermeture, dont la date est portée à la connaissance du personnel au plus tard 1 mois avant, doit comporter au moins 2 semaines dans la période comprise entre le 1er avril et le 30 novembre.

En cas de prise du congé annuel en dehors de la période du 1er avril et le 30 novembre, le salarié bénéficie de jours de fractionnement dans les conditions prévues par la loi. Toutefois, si le fractionnement est demandé par l'employeur, ces jours de congé supplémentaires sont de droit. Si le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord à la renonciation par le salarié à l'attribution des jours de congé supplémentaires de fractionnement. Cette renonciation doit être écrite.

En cas de retour du salarié après la fin de la période de congés payés, en raison d'absences liées à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis qui n'ont pu être pris au cours de l'année doivent être reportés après la date de la reprise du travail ou, en cas de rupture du contrat, donner lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 44 — Congés supplémentaires d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La durée du congé payé, telle qu'elle est fixée par l'article 43 de la présente convention, est augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrables pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des alinéas précédents, l'ancienneté est appréciée à la fin de la période de référence servant à calculer le droit à congé. En accord avec l'employeur, ces congés supplémentaires peuvent être accolés au congé principal.

Article 45 — Congés supplémentaires des salariés de moins de 21 ans

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

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

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-8 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 46 — Congé pour enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Tout salarié bénéficie d'un congé non rémunéré, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ce congé pourra être pris par journée, ou demi-journée.

Article 47 — Congé de présence parentale

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Le congé de présence parentale est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Tout salarié dont l'enfant à charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale et remplissant l'une des conditions prévues par l'article L. 512-3 du même code est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant

indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficient d'un congé de présence parentale.

La durée de ce congé est de 310 jours ouvrés à prendre pendant une période maximale de 3 ans. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité définie par voie réglementaire.

Au-delà de la période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé et en cas de nouvelle pathologie.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins 15 jours avant le début du congé.

Chaque fois qu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 48 — Don de jours de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer sous conditions à tout ou partie de ses jours de repos non pris, au profit :

- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 27 ans atteint d'une maladie ou d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ou ;
- d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant atteint d'un handicap, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, ou ;
- d'un autre salarié de l'entreprise qui bénéficie, dans le respect des conditions légales, d'un congé de proche aidant.

1. Salariés donateurs

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD a la possibilité de faire un don, sous réserve d'avoir acquis des jours entiers encore disponibles et pouvant faire l'objet de don. Le don de jour est volontaire, anonyme et réalisé sans contrepartie. Il est définitif et irrévocable, à compter du jour de la demande de renoncement.

Chaque jour de repos donné correspond nécessairement à 1 jour de travail supplémentaire pour le salarié donateur, sans pouvoir donner lieu à une contrepartie. Dès lors le don entraîne, pour le donateur soumis à un décompte forfaitaire de son temps de travail, une augmentation de son plafond annuel en heures ou en jours de travail, sans comptabilisation de la durée du travail supplémentaire générée par la ou les journées travaillées supplémentaires liées au don.

2. Salariés bénéficiaires

Le salarié souhaitant bénéficier de don de jours de repos doit en faire la demande par écrit, en précisant le nombre de jours souhaités et la période d'absence envisagée. Il doit être présent à l'effectif lors de sa demande.

Pour bénéficier du dispositif, il devra préalablement avoir utilisé toutes les possibilités d'absences rémunérées légales et conventionnelles à sa disposition.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident de l'enfant du salarié, ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, sont attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Pour le congé de proche aidant, les critères d'appréciation de la particulière gravité du handicap ou de la perte d'autonomie de la personne aidée sont également attestés par un certificat médical. Le certificat médical est joint à la demande.

Un plafond annuel de jours attribués par salarié bénéficiaire peut être défini par l'entreprise.

3. Nature des jours cessibles et nombre de jours pouvant faire l'objet d'un don

Les jours de repos, acquis et non consommés, pouvant faire l'objet d'un don sont : les jours de congés payés annuels excédant 24 jours ouvrables ; les jours de RTT ; les jours de congés supplémentaires d'ancienneté ; les jours de congés supplémentaires issus des accords ou des usages applicables au sein de l'entreprise ; les jours placés en CET.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos, le nombre maximal de jours pouvant faire l'objet d'un don est de 5 jours par année civile et par salarié donateur, sous la forme de journées pleines.

4. Périodicité, formalisation et affectation des dons

Les dons peuvent résulter d'une campagne de don mise en œuvre par l'entreprise, ou être réalisés tout au long de l'année civile, en une ou plusieurs fois, avant l'échéance de la période de référence des jours cédés.

Dans le cas d'une campagne de don, l'entreprise définira les modalités d'appel à don et la durée de la période de recueil. Dans le cas de la réalisation de don tout au long de l'année, les jours cédés pourront être affectés à un fonds de solidarité dont le plafond sera défini par l'entreprise. Le solde de jours constaté en fin d'année sera reporté sur l'année suivante.

Le salarié donateur doit indiquer, sur un formulaire et selon une procédure définis dans l'entreprise, le nombre et la nature des jours cédés.

Le salarié donateur a la possibilité d'affecter son don de jours à un salarié précis, sans que celui-ci ne puisse être informé, d'une quelconque manière, de l'identité du donateur. Ces jours sont utilisés en priorité par le salarié bénéficiaire désigné ; ils sont, si nécessaire et si un fonds de solidarité existe, complétés par des jours disponibles dans le fonds de solidarité. Si un don nominatif est supérieur au besoin du salarié, le solde est reversé sur le fonds de solidarité, s'il existe.

La valorisation des jours donnés se fait en temps. Par conséquent, 1 jour donné par un salarié, quel que soit son salaire, correspond à 1 jour d'absence pour le salarié bénéficiaire.

En cas de pluralité de demandes, chacune d'entre elles sera traitée en suivant l'ordre chronologique de la date de demande.

Article 49 — Congés pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le salarié a droit, sur justification, à un congé qui ne peut être inférieur à :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant, ou 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- 5 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin ;
- 3 jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 3 jours pour le décès d'un petit-enfant ;
- 3 jours pour le décès du gendre ou de la belle-fille ;
- 1 jour en cas de décès du beau-frère, de la belle-sœur ;
- 1 jour, porté à 2 jours en cas de déplacement nécessaire de plus de 300 kilomètres, pour le décès du grand-père ou de la grand-mère ;
- 3 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les congés susvisés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

La durée de ces congés ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Chapitre VIII Déplacements

Article 50 — Utilisation du véhicule personnel pour les déplacements professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les salariés qui acceptent d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à la demande de leur employeur, sont remboursés des frais occasionnés par cette utilisation, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Avant d'autoriser un salarié à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, l'employeur doit s'assurer que le salarié est garanti contre les risques encourus dans les conditions précisées ci-après.

Les salariés qui utilisent habituellement leur véhicule personnel pour les besoins du travail doivent justifier de la souscription d'une police d'assurance « affaires » garantissant d'une manière illimitée leur responsabilité personnelle ainsi que la responsabilité de l'employeur, y compris le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. Les polices devront en outre comprendre l'assurance contentieux défense-recours.

Ces salariés sont remboursés des frais occasionnés par cette utilisation habituelle, y compris les frais d'assurance, par une indemnité kilométrique fixée par référence aux barèmes de l'administration fiscale de l'année, déterminant les limites d'exonération des cotisations sociales.

Les salariés qui ne font qu'une utilisation occasionnelle de leur véhicule ne peuvent le faire, eu égard aux risques encourus, qu'après souscription d'une police complémentaire permanente ou temporaire, dont le coût est pris en charge par l'entreprise. Dans ce cas, l'indemnité kilométrique qu'ils reçoivent ne comprend pas le coût de l'assurance.

Les salariés choisissent librement leur assureur, sous réserve de faire parvenir à l'employeur une attestation de la compagnie qui les couvre établissant que les risques assurés sont ceux mentionnés aux alinéas ci-dessus.

Le salarié devra être possesseur des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé ; la communication de ces pièces (carte grise, permis de conduire en cours de validité, assurance...) vaut engagement de la part du salarié de rester en règle à ce sujet, toute modification ultérieure devant être immédiatement signalée à l'employeur.

Article 51 — Régime des petits déplacements (personnel non cadre)

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Pour tout travail effectué en dehors du lieu de travail habituel du salarié non-cadre, et dans le cas où le lieu d'emploi temporaire permet à l'intéressé de regagner normalement son domicile à la fin de chaque journée de travail, les dispositions suivantes sont applicables.

Indemnisation des frais de transport

À défaut d'utilisation d'un véhicule personnel du salarié, les frais de transport sont indemnisés sur la base des dépenses réelles résultant de l'utilisation d'un service public (SNCF 2e classe ou transports urbains).

L'employeur a toujours la possibilité d'assurer, avec les moyens de l'entreprise, le transport des salariés déplacés.

Indemnisation du temps de déplacement

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif. Lorsque le déplacement s'effectue pendant l'horaire habituel de travail, le temps qu'il nécessite est indemnisé sur la base du salaire réel.

Lorsque le déplacement s'effectue en dehors de l'horaire habituel de travail et dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

Indemnisation des frais de repas

Si l'éloignement du lieu d'emploi temporaire ne permet pas au salarié de venir prendre normalement ses repas à son domicile ou selon les modalités habituelles, et que l'employeur ne fournit pas de moyen de restauration sur place, ce dernier lui rembourse les frais de restaurant qu'il a dû engager :

- soit sur présentation des notes justificatives, sur la base d'un plafond défini par l'entreprise qui pourra se référer aux limites d'exonération en vigueur ;
- soit sur la base d'une allocation forfaitaire si un accord intervient sur cette modalité entre l'employeur et le salarié.

Article 52 — Régime des grands déplacements (personnel non cadre)

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Sont visés par le présent article, les déplacements sur un lieu de travail temporaire, distinct du lieu de travail habituel et situé sur le territoire métropolitain, avec un éloignement qui ne permet pas au salarié de regagner son domicile à la fin de chaque journée de travail.

Pour les déplacements effectués hors métropole ou à l'étranger, les conditions dans lesquelles ils s'effectuent font l'objet d'accords spécifiques écrits entre l'employeur et le salarié.

Indemnisation des frais de séjour

Le salarié en grand déplacement reçoit une indemnité, selon accord entre les parties, permettant le remboursement de ses frais de nourriture et de logement.

Cette indemnité est allouée pour tous les jours de déplacement, ouvrés ou non, à l'exclusion de ceux consacrés aux voyages périodiques indiqués ci-après.

Le salarié accidenté ou malade continue de percevoir ses indemnités de séjour jusqu'à ce que son rapatriement soit jugé médicalement possible.

En cas d'accident mortel ou de décès survenu pendant le déplacement, les frais de rapatriement du corps sont à la charge de l'employeur, sous déduction des indemnités versées éventuellement à ce titre par la sécurité sociale et des indemnités versées par un régime de prévoyance si celui-ci existe.

Indemnisation des frais de voyages périodiques de retour au domicile

Les voyages permettant au salarié en déplacement d'effectuer un retour périodique à son domicile seront pris en charge par l'employeur dans les conditions suivantes :

- lieu de travail temporaire se situant à une distance allant jusqu'à 200 kilomètres : un voyage aller et retour toutes les semaines ;
- de 201 à 400 kilomètres : un voyage aller et retour toutes les 2 semaines ;
- au-delà de 400 kilomètres : un voyage toutes les 4 semaines.

Les frais de voyages périodiques sont remboursés suivant le tarif SNCF 2e classe ou avion en classe économique, sauf accord préalable de l'employeur pour un tarif plus avantageux, et comportent éventuellement les frais de transport des bagages de l'intéressé.

Si, pour des raisons de convenance personnelle, le salarié n'effectue pas un voyage auquel il a droit, il doit percevoir le montant des frais de séjour calculé dans les conditions précisées au paragraphe 1 ci-dessus.

À l'occasion des voyages périodiques mentionnés dans le présent article, le salarié doit être autorisé à quitter son lieu de travail de façon à pouvoir passer un minimum de 24 heures à son domicile. La durée de ce séjour est portée à 48 heures au minimum lorsque le salarié est déplacé à plus de quatre cents kilomètres.

Indemnisation du temps de voyage

Lorsque l'heure de départ ou de retour impose une réduction de la durée journalière effective de travail, les heures perdues de ce fait sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.

À l'occasion des voyages périodiques, lorsque le temps nécessaire au trajet excède 9 heures depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile du salarié, et de même au retour, les heures réalisées en excédent seront rémunérées au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires, ou seront compensées sous forme de repos à prendre dans un délai d'un mois. À défaut de prise dans ce délai, les heures seront rémunérées.

Dispositions diverses

Le salarié est, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins 4 jours à l'avance.

En cas de naissance d'un enfant ou de décès du conjoint, du partenaire de Pacs, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, le salarié a droit à un voyage exceptionnel dans les mêmes conditions que pour un voyage périodique normal, la durée de l'absence autorisée devant lui permettre de passer un minimum de 48 heures à son domicile, sans préjudice des dispositions de l'article 49 de la présente convention. La durée de l'absence autorisée est portée à 4 jours lorsque le salarié est déplacé à plus de 400 kilomètres.

En cas d'élections ou de consultation par voie de référendum, et lorsque le vote par procuration n'est pas admis, le salarié peut, sur justification de sa qualité d'électeur et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale. Ce voyage se substitue alors au voyage périodique le plus proche.

Chapitre IX Modification du contrat de travail

Article 53 — Modification du lieu de travail dans un nouveau secteur géographique entraînant un changement de résidence (pour le personnel non cadre)

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

En cas d'acceptation par le salarié d'une modification de son lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, lui imposant un changement de résidence, décidée par l'employeur dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, les frais de déménagement et de voyage du salarié, de son conjoint et de ses enfants vivant avec lui, sont remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux, étant entendu que le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour validation à l'employeur.

Les conditions d'un retour au dernier lieu de résidence, en cas de licenciement du salarié, excepté pour faute grave ou lourde, sont précisées lors de la mutation.

En cas de décès du salarié, intervenant dans les 2 ans suivant son changement de résidence décidé par l'employeur, son conjoint et ses enfants à charge auront droit au remboursement de leurs frais éventuels de déménagement jusqu'au lieu de leur précédente résidence. Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant le décès.

Article 54 — Inaptitude physique résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

En cas d'inaptitude physique déclarée par le médecin du travail et résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée dans l'entreprise, si le nouveau poste accepté par le salarié bénéficie d'une rémunération inférieure à celle applicable à son poste précédent, l'intéressé continuera à percevoir sa rémunération antérieure pendant 1 mois à partir de sa reprise effective.

À l'expiration de ce mois, le salarié bénéficiera, en plus de la rémunération du nouveau poste occupé, d'une indemnité spéciale, versée mensuellement.

L'indemnité spéciale est égale aux trois quarts de la différence entre le salaire de base de l'ancien poste et le salaire de base du nouveau poste. Ces deux salaires de base s'entendent toutes primes exclues.

L'indemnité spéciale est versée pendant une durée maximale de 12 mois.

Chapitre X Suspension du contrat de travail

Article 55 — Absences. Maladie ou accident

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

1. Absences

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur dans les 2 jours, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en informer au préalable son employeur.

2. Incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Pour les absences, résultant de maladie ou d'accident, excédant 3 jours, l'employeur peut exiger la production d'un certificat médical.

À partir de la troisième absence pour maladie ou accident, au cours d'une période de 3 mois, le certificat médical peut être exigé quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, s'étendent au-delà de 6 mois au cours d'une période de 12 mois successifs, perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise et rendent nécessaire le remplacement définitif dudit salarié par l'embauche d'un autre salarié sous contrat à durée indéterminée.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu bénéficie d'une priorité de réembauche pendant les 12 mois qui suivent sa guérison attestée par un certificat médical dûment transmis à l'employeur.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé ou pour un motif économique.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

3. Indemnisation de la maladie ou de l'accident

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail, d'une durée supérieure à 3 jours, résultant de maladie ou d'accident et dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera d'une indemnisation à la charge de l'employeur, sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- avoir justifié dès que possible de cette incapacité ;
- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soigné en France ou dans l'un des autres pays de l'Union européenne, sauf si le salarié est en déplacement professionnel ou en mission dans un pays tiers.

La condition d'ancienneté n'est pas requise lorsque l'arrêt de travail est provoqué par une maladie professionnelle ou par un accident du travail qui ne soit pas un accident de trajet.

Les garanties ci-dessous accordées s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses de prévoyance si elles existent mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, 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 à travailler sous déduction de la rémunération correspondant au délai de carence.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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

Toutefois, si un salarié, qui n'a pas l'ancienneté requise pour bénéficier des dispositions prévues au présent article et à l'avenant catégorie I « Ingénieurs et cadres », acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

L'indemnisation interviendra aux dates habituelles de la paie.

Le taux et la durée de l'indemnisation à la charge de l'employeur sont définis par les dispositions suivantes et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres ».

3.1. Indemnisation de la maladie ou de l'accident pour les ouvriers

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, après 1 an d'ancienneté, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, dans les conditions ci-après :

- pendant 30 jours à raison de 90 % de la rémunération brute ;
- pendant les 30 jours suivants, à raison des deux tiers de cette même rémunération.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en sus de celle requise au premier alinéa du paragraphe 3 du présent article, sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation par l'employeur commencent à courir à compter :

- du 1er jour de l'absence si celle-ci est consécutive à une maladie professionnelle ou à un accident du travail qui ne soit pas un accident de trajet ;
- du 7e jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il est tenu compte des indemnités perçues par le salarié durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident, ont été indemnisés au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle fixée au premier alinéa du présent article 3.1.

Par ailleurs, la durée de l'indemnisation est limitée à celle fixée au premier alinéa du présent article 3.1, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou accident.

À l'exception des absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour que deux ou plusieurs absences pour maladie soient considérées comme distinctes et ouvrent pour le salarié un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de 12 mois successifs en cours est expirée, il faut que le salarié ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

3.2. Indemnisation de la maladie ou de l'accident pour les employés, techniciens et agents de maîtrise

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, dans les conditions ci-après :

a) Lorsque le salarié a plus de 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pendant les 45 premiers jours d'arrêt, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, à raison de 100 % de la rémunération ;
- pendant les 30 jours suivants à raison de 75 % de cette même rémunération.

b) Lorsque le salarié a 5 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 60 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 45 jours pour l'indemnisation à 75 %.

c) Lorsque le salarié a 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 %.

d) Lorsque le salarié a 21 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 5 jours pour l'indemnisation à 66 %.

e) Lorsque le salarié a 26 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 5 jours pour l'indemnisation à 90 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 20 jours pour l'indemnisation à 66 %.

f) Lorsque le salarié a 31 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée et les taux de ces périodes d'indemnisation sont portées à :

- 75 jours pour l'indemnisation à 100 % ;
- 15 jours pour l'indemnisation à 90 % ;
- 60 jours pour l'indemnisation à 75 % ;
- 30 jours pour l'indemnisation à 66 %.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total, celle des périodes fixées aux alinéas a, b et c ci-dessus.

À l'exception des absences pour maladie professionnelle ou accident du travail, pour que deux ou plusieurs absences pour maladie soient considérées comme distinctes et ouvrent pour le salarié un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de 12 mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

Article 56 — Maternité et adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

La maternité et l'adoption sont soumises aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Une salariée en état de grossesse peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige.

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les salariées sont autorisées à sortir 10 minutes avant le reste du personnel.

Le temps passé aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement et pour les actes médicaux dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation est rémunéré sur la base du salaire réel de l'intéressée.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Les salariés ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisés pendant la durée du congé légal de maternité ou d'adoption telle qu'elle est définie par le code du travail. L'ancienneté est appréciée au début du congé de maternité ou d'adoption.

Pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption, le salarié perçoit la différence entre la rémunération nette qu'il aurait reçue s'il avait travaillé et le montant des indemnités journalières versées tant par les organismes de sécurité sociale que par les régimes de prévoyance auxquels participe éventuellement l'employeur, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Article 57 — Appel de préparation à la défense

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense (journée défense et citoyenneté) bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel et pour le calcul de l'ancienneté.

Chapitre XI Cessation du contrat de travail

Article 58 — Préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

En cas de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de faute grave, faute lourde ou de force majeure, est prévue aux paragraphes 1, 2, 3 et 4 du présent article et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La durée du préavis s'apprécie de date à date.

La dispense de l'exécution du travail pendant le préavis, à l'initiative de l'employeur, ne doit entraîner aucune diminution des salaires, des avantages et de l'indemnité de congés payés que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son préavis.

Lorsqu'un salarié licencié retrouve un emploi avant l'expiration de son préavis, il peut, après demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, sans être redevable d'une indemnité de préavis, l'employeur étant alors dégagé de ses propres obligations

résultant du préavis restant à courir.

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

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé, en prévenant son employeur, à s'absenter à raison d'un maximum de 2 heures par jour ouvré, pour rechercher un nouvel emploi, et ce jusqu'au moment où il l'a trouvé.

Ces heures d'absence sont déterminées par accord entre les parties. En cas de désaccord, elles sont fixées alternativement, 1 jour au gré du salarié, 1 jour au gré de l'employeur. Elles peuvent être groupées par accord des parties en fin de préavis.

1. Durée du préavis pour les ouvriers

En cas de démission, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois de services continus chez son employeur ;
- 2 semaines, lorsque cette ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 1 mois, lorsqu'elle est de 2 ans et plus ;

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 semaine, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 6 mois de services continus chez son employeur ;
- 1 mois, lorsque cette ancienneté est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

2. Durée du préavis pour les employés

En cas de démission, la durée du préavis est d'un mois quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 2 ans de services continus chez son employeur ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

3. Durée du préavis pour les techniciens

En cas de démission, la durée du préavis est d'un mois quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de licenciement, la durée du préavis est fixée comme suit :

- 1 mois, lorsque l'ancienneté de services continus du salarié est inférieure à 2 ans de services continus chez son employeur ;
- 2 mois, lorsque cette ancienneté est de 2 ans et plus.

4. Durée du préavis pour les agents de maîtrise

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur, la durée du préavis est de 2 mois.

Article 59 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Sauf en cas de faute grave, de faute lourde ou de force majeure, il est alloué au salarié licencié une indemnité de licenciement distincte du préavis. Pour en bénéficier, le salarié doit avoir une ancienneté ininterrompue au moins égale à 8 mois.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 28 de la présente convention.

En cas de réintégration du salarié dans l'entreprise, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle qui a déjà été prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

La rémunération à prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité, est, selon la méthode de calcul la plus favorable à l'intéressé :

- le douzième de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- ou le tiers des trois dernières rémunérations mensuelles brutes.

Lorsque l'assiette de calcul s'opère sur moins de 12 mois, les éléments de rémunération à périodicité supérieure à la période de référence, versés durant la période de référence, sont retenus au prorata.

Si la période de référence comporte du chômage partiel, la rémunération retenue est celle due au titre de l'activité normale du salarié.

Cette indemnité est versée au terme du délai de préavis.

Le montant de l'indemnité pour les ouvriers, les employés, les techniciens et les agents de maîtrise est calculé comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le montant de l'indemnité pour les ingénieurs et cadres est déterminé par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

Article 60 — Départ à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Il est alloué au salarié dont le contrat de travail est rompu du fait d'un départ à la retraite, une indemnité de départ à la retraite ou de mise à la retraite dont le montant est déterminé par les dispositions prévues aux paragraphes 1 et 2 du présent article et par l'avenant catégoriel « Ingénieurs et cadres » à la présente convention.

La rémunération prise en considération pour le calcul de l'indemnité précitée est retenue sur les mêmes bases que celles définies pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 28 de la présente convention.

Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

En cas de mise à la retraite, le préavis prévu est celui fixé pour le licenciement aux articles 58 et 68 de la présente convention.

En cas de départ volontaire à la retraite, le préavis est celui fixé pour la démission aux articles 58 et 68 de la présente convention, à l'exception :

- des agents de maîtrise dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, pour lesquels la durée du préavis est d'un mois ;
- des cadres, pour lesquels la durée du préavis est d'un mois pour ceux dont l'ancienneté est inférieure à deux ans, et de deux mois pour ceux dont l'ancienneté est de deux ans et plus.

1. Indemnité de départ volontaire à la retraite du salarié ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise

Le départ volontaire à la retraite du salarié, dans les conditions légales, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- Un dixième de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans, mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi de salaire, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire, s'il a 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire, s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois et demi de salaire, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire s'il a une ancienneté au moins égale à 40 ans.

2. Indemnité de mise à la retraite du salarié ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise, à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Chapitre XII Santé, hygiène, sécurité et qualité de vie au travail

Article 61 — Commission santé, sécurité et conditions de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique (CSE) dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés, dans les conditions et selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Dans l'objectif de renforcer la prévention des risques et la protection de la santé et de la sécurité des salariés, les entreprises d'au moins 200 salariés visées par la présente convention se doteront également d'une CSSCT, dont les modalités de mise en place répondront aux règles de droit commun.

La CSSCT, dans les entreprises de 200 à moins de 300 salariés, sera régie par les dispositions ci-dessous.

1. Composition

La CSSCT est présidée par l'employeur ou son représentant. Elle est constituée d'au moins trois représentants du personnel, parmi les membres titulaires ou suppléants du CSE, dont au moins un représentant du second collège, ou le cas échéant du troisième collège. Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres, par une résolution adoptée à la majorité des membres présents lors du vote et pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE.

2. Heures de délégation

Les membres de la CSSCT étant membres du CSE, et bénéficiant, à ce titre, d'heures de délégation, ils ne bénéficient pas d'heure de délégation supplémentaire pour leur participation aux réunions de la CSSCT et pour l'exercice de leurs missions.

3. Fréquence des réunions

La CSSCT se réunit une fois tous les trimestres, sur convocation de l'employeur. La CSSCT peut également être réunie sur initiative d'au moins deux de ses membres, représentants du personnel. La CSSCT peut enfin être réunie à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

4. Formation

Les membres de la CSSCT bénéficieront d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée minimale de 3 jours, prise en charge par l'employeur. Cette formation n'est pas déduite des heures de délégation des membres. La formation est dispensée selon les dispositions légales en vigueur.

5. Missions

La CSSCT se voit confier, par délégation, tout ou partie des attributions du CSE relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail de l'entreprise, à l'exception du recours à un expert (tel que le prévoient les articles L. 2315-78 et suivants du code du travail) et des attributions consultatives du CSE.

La CSSCT a notamment pour missions :

- la contribution à la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise. À ce titre, elle peut faire des

propositions à l'employeur sur l'amélioration de la prévention des risques professionnels. De manière générale, elle constitue un organe d'appui au CSE sur ce sujet ;

- l'amélioration des conditions de travail : elle peut faire des propositions à l'employeur afin d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- l'exercice du droit d'alerte : tout en le conservant, le CSE délègue un droit d'alerte à la CSSCT en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ;
- l'exercice du droit d'enquête : la CSSCT, par délégation du CSE, peut réaliser des enquêtes et des inspections en matière d'accidents du travail, de maladie professionnelle, de santé, de sécurité et de conditions de travail.

6. Obligation de confidentialité

En tant que représentants du personnel, les membres du CSE et dès lors membres de la CSSCT sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Article 62 — Prévention et gestion des risques psychosociaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

1. Principe

1.1. Employeur

La prévention des risques psychosociaux s'inscrit dans le cadre, plus large, de l'obligation mise à la charge de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, telle que prévue par le code du travail. Ces mesures comprennent notamment la prévention et la gestion des risques professionnels selon les principes suivants :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail au salarié, notamment en ce qui concerne la conception des postes de travail, le choix des équipements et les méthodes de travail et de production ;
- tenir compte de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

1.2. Salariés

Les salariés sont investis d'une obligation de prendre soin de leur santé ainsi que de celle des autres personnes concernées par leurs actes ou omissions au travail. Ainsi, à partir de signes ou alertes auxquels il aura été sensibilisé, chaque salarié doit concourir à la préservation de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses collègues, mais aussi des siennes, en signalant toute situation à risque dont il aurait connaissance, ainsi qu'en appliquant toute consigne émanant de la direction, visant à préserver la sécurité et la santé au travail.

1.3. Institutions représentatives du personnel

Le comité social et économique, lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, est investi de missions liées à la prévention des risques professionnels. Il dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte manifeste au bien-être des salariés de l'entreprise ainsi qu'en cas de manifestation des risques psychosociaux.

Le CSE peut, le cas échéant, déléguer à la CSSCT, lorsqu'elle est mise en place dans l'entreprise, tout ou partie de ses attributions en matière de risques professionnels. À ce titre, la CSSCT est compétente pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés ainsi que leurs conséquences.

Les instances représentatives du personnel ont un rôle fondamental dans la prévention des risques. L'employeur privilégie le dialogue et la concertation avec ces instances dans le cadre de cette prévention.

2. Actions de prévention et de gestion des risques psychosociaux

2.1. État des lieux des facteurs de risques dans l'entreprise

L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. L'employeur peut constituer des groupes de travail et mettre en place des dispositifs de détection des risques, destinés à réaliser cet état des lieux, en lien avec les institutions représentatives du personnel et les salariés.

La démarche d'évaluation des risques est spécifique à chaque entreprise.

2.2. Document unique d'évaluation des risques

Les risques psychosociaux identifiés et évalués par l'employeur sont consignés dans le document unique d'évaluation des risques, qu'il met régulièrement à jour selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Le document unique d'évaluation des risques est un outil essentiel de la prévention des risques psychosociaux.

2.3. Plan de prévention

À la suite de l'évaluation prévue au paragraphe 2.1, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

3. Formation

L'employeur organise et dispense une information des salariés sur les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, et sur les mesures

à prendre pour y remédier.

En fonction des risques constatés, l'employeur peut également organiser des actions de formation spécifiques, en lien avec les organismes professionnels d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4. Mesures correctives en cas de survenance d'un risque

Nonobstant le droit de retrait tel que défini par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les mesures suivantes sont prescrites en cas de survenance d'un risque :

4.1. Signalement et alerte

L'employeur doit favoriser la mise en place d'un circuit d'alerte et de signalement permettant à tout salarié en contact avec une situation de risque de signaler et d'alerter les bons interlocuteurs (employeur, médecine du travail, institutions représentatives du personnel).

Toute personne exerçant de bonne foi ce droit de signalement et ce droit d'alerte bénéficie de la protection mise en place par le code du travail.

4.2. Mesures correctives

En cas de signalement ou d'alerte, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires afin d'abord d'apprécier le bien-fondé des faits mis en lumière et de mettre ensuite fin aux risques constatés, s'ils sont avérés.

Article 63 — Droit à la déconnexion

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le développement des outils numériques a opéré une mutation des modes d'organisation du travail. Tout en enrichissant les pratiques, ces outils peuvent porter atteinte à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des salariés.

Le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques sont essentiels au respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale du salarié.

1. Principe du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique (notamment smartphone, tablette, ordinateur) à titre professionnel pendant ses temps de repos et congés. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté en dehors de ses horaires de travail.

2. Exercice du droit à la déconnexion

Il appartient aux employeurs de veiller au respect du droit à la déconnexion en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé, en dehors d'un motif sérieux.

L'effectivité du droit à la déconnexion requiert également l'implication de tous les salariés. Chacun doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques afin d'éviter les excès. Ainsi, en dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient enfin à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

3. Salariés concernés

Tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions et responsabilités, bénéficient du droit à la déconnexion.

Lorsque l'employeur autorise un accès au réseau professionnel en dehors des locaux de travail de l'entreprise, notamment dans le cadre d'un télétravail, il rappelle au salarié concerné son droit à la déconnexion et veille au respect de ce droit.

L'employeur doit s'assurer que le salarié qui bénéficie d'une convention de forfait en jours sur l'année bénéficie également de son droit à la déconnexion.

4. Usage raisonné des outils numériques

Outre le recours à des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, l'employeur pourra engager une réflexion visant la mise en place de bonnes pratiques concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle, telles :

- la mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus et aux délais de réponse ;
- la généralisation des messages d'absence pendant les temps de congés ;
- la limitation des destinataires en copie des mails pour limiter la surcharge d'information ;
- l'encadrement des connexions individuelles pendant les temps de réunion.

L'utilisation des outils numériques ne devra pas se substituer au dialogue et aux échanges qui contribuent au lien social.

5. Contrôle et alerte

L'employeur s'assure du respect du droit à la déconnexion en évoquant la situation de chaque salarié au cours d'un entretien annuel.

En outre, à tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion.

L'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale et injustifiée en dehors des horaires de travail met en œuvre les solutions pour que cette situation cesse.

Article 64 — Télétravail

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le télétravail, qui repose sur une volonté réciproque, est un élément de la qualité de vie au travail en ce qu'il favorise l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié. À défaut de volonté expresse de l'employeur visant son instauration et définissant ses modalités de

mise en place, ce mode d'organisation du travail ne peut être accordé de droit au salarié qui en fait la demande. À l'inverse et sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, le télétravail ne peut être imposé au salarié par l'employeur.

1. Définitions

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail.

2. Conditions de passage en télétravail

2.1. Mise en place du télétravail

La confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur ainsi que le sens commun des responsabilités sont des facteurs clés de la réussite du télétravail. Il convient de définir les modalités de cette organisation afin de maintenir le lien avec la communauté de travail, et de garantir l'efficacité et la qualité du travail.

Afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe, qui précise :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

2.2. Éligibilité

Le télétravail ne pouvant être ouvert qu'à des postes ou des activités compatibles avec cette forme d'organisation, il appartient à l'employeur de déterminer les postes éligibles au télétravail au sein de l'entreprise, après consultation du CSE.

Les salariés ayant une activité qui requiert par nature d'être exercée physiquement dans les locaux de l'employeur, notamment en raison des équipements matériels ou de la nécessité d'une présence physique, ne peuvent pas être éligibles au télétravail.

En outre, le télétravail doit concerner des salariés disposant d'une gestion autonome de leur temps de travail, d'une connaissance expérimentée du poste occupé, de la maîtrise de l'environnement informatique et des applications dédiées à l'activité.

Si l'employeur refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par une charte, il devra motiver sa réponse.

Lorsque le télétravail est exercé au domicile du salarié, ce dernier informe l'employeur en cas de déménagement, afin que le principe et les conditions du recours au télétravail soient réexaminés.

Les apprentis, salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation ainsi que les stagiaires, dont la présence au sein d'une communauté de travail est un élément indispensable à leur apprentissage, ne sont pas éligibles au télétravail, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

2.3. Caractère volontaire

Le recours au télétravail s'effectue sur la base d'une volonté partagée entre employeur et salarié.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure, où le télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, il ne peut être imposé au salarié par l'employeur et le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

3. Organisation du travail et temps de travail

Pendant la période de télétravail, le salarié gère l'organisation de son temps de travail dans le respect des temps de repos prévus par la loi.

Le télétravail ne doit en aucun cas avoir pour effet d'augmenter la charge habituelle du travail ni de compromettre la bonne exécution du travail.

Le salarié devra être joignable aux plages horaires habituelles de son activité telles que définies dans son contrat de travail.

Le salarié en télétravail est soumis aux mêmes règles et horaires que lorsqu'il est au travail dans les locaux de l'entreprise.

4. Équipements et assurance

Le télétravailleur doit disposer d'un abonnement internet compatible avec une situation de télétravail.

L'employeur fournit au télétravailleur le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel utilisé conformément à son usage sont à la charge de l'employeur qui reste propriétaire des équipements mis à disposition.

Le salarié s'engage à en prendre soin, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès. Toute panne, dysfonctionnement, dommage et/ou vol des équipements doit être immédiatement déclaré par le salarié.

Lors de la cessation du télétravail, le salarié restitue sans délai le matériel qui lui a été fourni.

Le télétravailleur doit être couvert par une assurance multirisques habitation.

5. Réversibilité

Le salarié qui souhaite mettre un terme à son activité en télétravail en fait la demande à son employeur par écrit. Il bénéficie alors d'une

priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses compétences et qualifications professionnelles.

L'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise pour des raisons qu'il précise. Cette décision est notifiée au salarié par écrit. Le retour du salarié à temps complet dans les locaux de l'entreprise peut s'accompagner d'un entretien destiné à en faciliter les conditions.

6. Santé et sécurité au travail

L'ensemble des règles légales relatives à la santé et à la sécurité sont applicables aux télétravailleurs.

Le télétravailleur à domicile doit prévoir un espace de travail respectant les règles relatives à l'hygiène et la sécurité.

En cas d'accident pendant les jours de télétravail, le salarié doit informer son employeur dans les mêmes conditions que lorsqu'il effectue son travail habituellement dans les locaux de l'entreprise.

7. Obligations de l'employeur

Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

L'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- de l'informer de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;
- de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- d'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Texte de mise à jour : Convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques du 13 octobre 2020

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les partenaires sociaux des entreprises relevant de l'industrie et des services nautiques ont fait le constat que la convention collective des entreprises de la navigation de plaisance en vigueur, datant du 31 mars 1979, ne correspondait plus à la réalité de l'activité de la branche. En outre, certaines de ses dispositions, obsolètes, n'étaient plus en mesure d'être appliquées.

Ce constat réalisé, ils ont entrepris de refondre le texte en totalité, afin de doter les salariés et les employeurs de la branche d'une nouvelle convention collective renforçant l'attractivité de ses métiers, issue de l'expression du dialogue social et adaptée aux réalités économiques, aux évolutions de l'organisation et de la législation du travail.

La nouvelle convention collective voit son intitulé modifié et devient la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 1423). Elle est constituée :

- de dispositions générales ;
- d'une annexe (1) spécifique aux ingénieurs et cadres ;
- d'une annexe (2) reprenant les accords et avenants préexistants maintenus ;
- d'un accord relatif à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, rendu nécessaire dans une branche dont certaines activités sont fortement cycliques ;
- d'un accord de méthode définissant les modalités et prochaines étapes de la négociation collective de branche. Les parties s'accordent sur le fait que le dialogue et la négociation sont essentiels, qu'ils doivent se poursuivre de façon régulière, en se donnant le temps nécessaire à l'écoute et à la compréhension mutuelle.

Au regard de l'économie générale du texte, et de l'accompagnement dont peuvent bénéficier les entreprises de la filière dans la mise en place des accords, les parties signataires conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

La nouvelle convention collective ainsi constituée se substitue de plein droit et en intégralité aux dispositions précédentes, issues de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (IDCC 1423) étendue par arrêté du 1er juin 1988 (JORF 8 juin 1988) et de l'ensemble des textes attachés à cette convention, exceptés les accords et avenants préexistants listés ci-dessous et joints en annexe à la présente CCN (annexe 2). L'intégralité des dispositions issues de ces accords et des avenants à ces accords demeurent ainsi applicables, sous réserve de négociations et conclusions de nouvelles dispositions portant sur des thèmes qui les concernent et qui les modifieraient à l'avenir.

Sont maintenus à la nouvelle convention collective les textes suivants :

- avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit ;
- avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation ;
- avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois ;
- avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
- accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé ;
- avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle ;
- avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » ;
- avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux

commissions paritaires ;

- accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (21) ;
- avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé ;
- avenant du 1er juin 2020 relatif aux salaires minima.

Annexes

Annexe 1 : Dispositions spécifiques « Ingénieurs et cadres »

Article 65 — Domaine d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

En application de l'article 2 de la présente convention, le présent avenant détermine les conditions particulières de travail des ingénieurs et cadres des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention.

Ces dispositions s'appliquent également, compte tenu des aménagements que peuvent prévoir leurs contrats de travail individuels, aux ingénieurs et cadres engagés pour exercer leurs fonctions dans la métropole et qui, postérieurement à leur engagement, sont affectés temporairement à un établissement situé dans les départements et collectivités d'outre-mer ou à l'étranger.

Sont considérés comme ingénieurs ou cadres, les salariés répondant à cette définition selon la classification des emplois établie par l'annexe II (avenant n° 42 du 29 juin 2011) de la présente convention.

Article 66 — Contrat de travail à durée déterminée à objet défini

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ce contrat est exclusivement réservé aux ingénieurs et cadres au sens de la classification des emplois de la présente convention collective en vue de la réalisation d'un objet défini.

L'employeur a la possibilité de recourir au contrat de travail à durée déterminée pour la réalisation d'un projet, d'une mission ou d'une tâche précisément définie et nécessairement temporaire qui participe au développement de l'entreprise et qui requiert des savoir-faire externes notamment dans les cas suivants :

- évolution de la structure juridique de l'entreprise ;
- acquisition de sociétés ;
- projet informatique important ;
- conduite d'une étude de recherche et développement ;
- lancement d'une nouvelle activité, de nouveaux produits ou de services.

Sous réserve des dispositions suivantes, les règles de conclusion, d'exécution et de cessation du contrat de travail obéissent aux règles de droit commun des contrats de travail à durée déterminée.

1. Terme et durée du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini peut ne pas comporter de terme précis et sa durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

En application de l'article L. 1242-8-2 du code du travail actuellement en vigueur, il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

2. Forme et clauses obligatoires

Le contrat de travail à durée déterminée à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires à tout contrat de travail à durée déterminée de droit commun prévues par le code du travail, ainsi que :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- la référence et l'intitulé du présent article figurant dans la présente convention collective ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 15 % de la rémunération totale brute du salarié.

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

3. Fin du contrat

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

L'employeur examine les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue, ainsi que les conditions dans lesquelles, pendant le délai de prévenance visé ci-dessus, les salariés pourront mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

À ce titre, l'employeur s'engage à informer le salarié des postes disponibles correspondant à l'emploi occupé ainsi que les conditions dans lesquelles il bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise.

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l'employeur ou le salarié justifie d'un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Article 67 — Maladie ou accident

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

L'incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail est traitée selon les dispositions générales prévues à l'article 55 de la présente convention.

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées par l'employeur, sous réserve d'être prises en charge par la sécurité sociale, selon les dispositions générales de l'article 55 de la présente convention et dans les conditions ci-après.

a) Lorsque le salarié a plus d'un an et jusqu'à 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pendant les 2 premiers mois d'arrêt, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, à raison de 100 % de la rémunération définie à l'article 30 de la présente convention ;
- pendant les 2 mois suivants, à raison de 50 % de cette même rémunération.

b) Après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, à l'issue du délai de carence de prise en charge par la sécurité sociale, s'il est appliqué, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée à :

- 3 mois pour l'indemnisation à 100 %
- 3 mois pour l'indemnisation à 50 %
- chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée d'un mois par période de 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

Article 68 — Préavis de rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 4 mars 2022

Les dispositions générales relatives au préavis de rupture du contrat de travail prévues à l'article 58 de la présente convention s'appliquent.

Lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative de l'employeur ou à celle du salarié, la durée du préavis est de 3 mois, sous réserve des dispositions spécifiques prévues à l'article 60 en cas de départ à la retraite.

Article 69 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les dispositions générales relatives à l'indemnité de licenciement prévues à l'article 59 de la présente convention s'appliquent.

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté à partir de 20 ans.

Article 70 — Indemnité de départ en retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les dispositions générales relatives au départ à la retraite prévues à l'article 60 de la présente convention s'appliquent.

1. Départ volontaire à la retraite du salarié

Le départ volontaire à la retraite du salarié, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ égale, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- un dixième de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à 2 ans, mais inférieure à 5 ans ;
- 1 mois de salaire, s'il a 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois, s'il a 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois, s'il a 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois, s'il a 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois, s'il a 40 ans d'ancienneté.

2. Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite du salarié par l'employeur, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, comme suit :

- à partir de 8 mois d'ancienneté et jusqu'à 10 années d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : 1/3 de mois par année entière d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est déterminé sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, à l'article 59 de la présente convention collective.

Article 71 — Modification du lieu de travail dans un nouveau secteur géographique entraînant un changement de résidence

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

En cas d'acceptation par le salarié d'une modification de son lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, lui imposant un changement de résidence, décidée par l'employeur dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, les frais de déménagement et de voyage du salarié, de son conjoint et de ses enfants vivant avec lui, sont remboursés par l'employeur sur présentation

des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux, étant entendu que le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour validation à l'employeur.

En cas de décès du salarié, intervenant dans les 2 ans suivant son changement de résidence décidé par l'employeur, son conjoint et ses enfants à charge auront droit au remboursement de leurs frais éventuels de déménagement jusqu'au lieu de leur précédente résidence. Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 12 mois suivant le décès.

Le salarié licencié dans un délai de 12 mois, après un changement de résidence décidé par l'employeur en raison d'une modification du lieu de travail dans un nouveau secteur géographique, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants vivant avec lui, des frais de déménagement et de voyage jusqu'au lieu de sa dernière résidence. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux.

Le salarié a le choix entre ce remboursement et celui des mêmes frais pour se transporter à son nouveau lieu de travail ou de résidence, dans la limite d'une distance équivalente.

Le devis des frais à engager est soumis au préalable et pour accord à l'employeur. Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives, sous réserve que le déménagement ait lieu dans les 3 mois suivant l'échéance du préavis.

Article 72 — Régime des déplacements

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Les frais de voyage et de séjour engagés par les ingénieurs et cadres pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur selon des modalités fixées par l'entreprise.

Ces remboursements pourront s'effectuer sur la base du réel ou sur la base d'allocation forfaitaire.

Annexe 2 : Accords et avenants préexistants maintenus

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 novembre 2020

Avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit (BOCC n° 2003-01) (1).

Avenant n° 37 du 21 février 2008 relatif au contrat de professionnalisation (BOCC n° 2008-1).

Avenant n° 42 du 29 juin 2011 relatif à la classification des emplois (BOCC n° 2011-33).

Avenant n° 49 du 4 septembre 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle (BOCC n° 2014-43).

Accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé (BOCC n° 2015-47).

Avenant n° 53 du 4 avril 2017 relatif aux certificats de qualification professionnelle (BOCC n° 2017-28).

Avenant n° 55 du 28 juin 2017 relatif au positionnement des CQP « Mécanicien nautique », « Formateur en permis plaisance », « Personnel de bord » et « Peintre nautique » (BOCC n° 2017-38).

Avenant n° 58 du 22 janvier 2019 relatif aux frais de déplacement des représentants des organisations syndicales participant aux commissions paritaires (BOCC n° 2019-21).

Accord du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'OPCO interindustrie (2I) (BOCC n° 2019-21).

Avenant du 15 octobre 2019 à l'accord du 21 septembre 2015 relatif au régime de couverture complémentaire de frais de santé (BOCC n° 2020-01).

Avenant du 1er juin 2020 relatif aux salaires minima (BOCC n° 2020-28).

(1) L'avenant du 8 janvier 2003 relatif au travail de nuit mentionné à l'annexe 2 est exclu de l'extension dès lors que ses stipulations ont été annulées et remplacées par l'accord du 9 mars 2021 relatif au travail de nuit, au travail posté et au travail en équipe de suppléance dans la branche de l'industrie et des services nautiques.

(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)