

Convention collective Sociétés d'assurances (IDCC 1672) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992

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/KALICONT000005635918. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/societes-d-assurances-1672>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier : Cadre juridique de la convention
3. Titre II : Relations entre organisations d'employeurs et de salariés, au niveau professionnel, et relations collectives de travail dans l'entreprise
4. Titre III : classification et rémunération
5. Titre IV : Temps de travail
6. Titre V : Formation professionnelle et emploi
7. Titre VI : Contrat de travail
8. Titre VII : Retraite et prévoyance.
9. Titre VIII : Dispositions diverses

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Par la présente convention collective nationale, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires veulent instituer pour tous les salariés de l'assurance qui en relèvent, un dispositif ambitieux, concret et commun de garanties sociales, qui tienne compte :

- des fortes traditions de politique contractuelle du secteur ;
- et des évolutions de l'environnement économique, financier et technique de la profession.

Les partenaires de la présente convention souhaitent à la fois une modernisation des relations sociales, et une rénovation du dialogue social.

Ils entendent ainsi favoriser l'efficacité et la qualité des services rendus aux assurés, tout en satisfaisant les aspirations légitimes des collaborateurs des sociétés d'assurance. Les performances économiques des entreprises dépendent à la fois du prix et de la qualité des produits et services, et de la qualité des relations sociales et de la gestion des ressources humaines. En dépit de certaines contraintes qui s'imposent aux uns et aux autres, l'économique et le social ne s'opposent pas : ils sont les deux fondements de la vie des entreprises. Dans un monde en profonde mutation, la conception des rapports de travail doit donc être évolutive et novatrice. Cette modernisation passe par :

- l'établissement d'un vaste cadre collectif laissant aux entreprises et à leurs salariés des degrés de liberté pour préciser ensemble, par la concertation et la négociation, au plus près des réalités, les relations sociales qu'ils entendent entretenir ;
- la reconnaissance par les employeurs et les salariés de la nécessité et de la fécondité du dialogue social et du rôle essentiel des organisations syndicales ;
- la volonté de suivre une démarche à la fois globale et prévisionnelle de la gestion des ressources humaines ;
- la priorité donnée aux dispositions en matière d'emploi et de formation.

Les outils élaborés en commun pour satisfaire ces objectifs sont les suivants :

1. La nouvelle classification des fonctions qui conduit les entreprises à procéder à un inventaire complet des fonctions existantes et à une analyse approfondie des qualifications qu'elles exigent. La classification a donc pour rôle non seulement d'apporter au personnel des garanties de classement et de rémunération, mais aussi de constituer pour les entreprises et leurs collaborateurs un outil essentiel de gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation.
2. La création d'un observatoire permanent de l'évolution des métiers destiné à mieux identifier l'évolution des emplois et des qualifications, et les conséquences qui en découlent pour adapter l'organisation et le contenu des formations.
3. L'accord fixant à 2 % des salaires le minimum de dépenses à consacrer par les entreprises à la formation professionnelle continue.
4. Le rôle accru des commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi dans le domaine du contenu et de l'organisation des formations, en liaison avec les travaux de l'Observatoire des métiers.
5. La généralisation de l'entretien individuel annuel permettant de faire le point - pour chaque collaborateur - sur ses attentes en matière d'évolution de carrière et ses besoins de formation.
6. Les dispositions destinées à promouvoir la mobilité fonctionnelle et à garantir une pratique concertée de la mobilité géographique.
7. La création d'un capital de temps/formation permettant aux salariés ayant un niveau moins élevé de formation générale de surmonter ce

handicap par une démarche de formation.

En conclusion, après plusieurs années de négociation, les organisations signataires réaffirment par cette nouvelle convention et les accords qui l'accompagnent leur volonté de doter la profession d'un cadre conventionnel aussi adapté que possible à l'assurance du proche troisième millénaire.

Comme en témoigne l'ouverture prochaine d'un certain nombre de " chantiers " d'études et de réflexion, leurs signatures ne constituent pas un aboutissement, mais le prélude voulu à une nouvelle dynamique des relations sociales dans l'assurance.

Titre Ier : Cadre juridique de la convention

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les signataires, convaincus de la nécessité d'un accord durable sur les principes et règles relatifs aux relations et conditions de travail, adoptent la présente convention.

Ils engagent ainsi, dans l'intérêt de leurs mandants, l'ensemble des entreprises et du personnel concernés sur l'observation de ces principes et règles.

Chapitre 1er : champ d'application

Entreprises visées

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La convention s'applique aux entreprises définies ci-après :

- a) Les entreprises françaises et étrangères d'assurances visées aux paragraphes 1 à 6 inclus de l'article L. 310-1 du code des assurances (1)
- b) Les entreprises françaises et étrangères ayant exclusivement pour objet la réassurance ;
- c) Les groupements d'intérêt économique (GIE) constitués exclusivement ou contrôlés par les entreprises visées ci-dessus et ayant pour objet de faciliter par la mise en oeuvre de moyens techniques ou humains nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces entreprises pratiquent.

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs entreprises d'assurances lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci au sein de l'assemblée des membres du groupement est, au total, égal ou supérieur à 70 %.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenus par une ou plusieurs entreprises d'assurances est, au total, inférieur à 70 %, le choix de la convention collective applicable au personnel du GIE est arrêté dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux du groupement, s'il en existe. A défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce choix est déterminé par les instances du GIE.

La répartition du pourcentage des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. Son évolution dans le temps est sans incidence sur la convention collective appliquée au personnel, qui demeure celle arrêtée lors de cette création.

La situation des GIE répondant à la définition donnée ci-dessus mais dont la création est antérieure à la conclusion de la convention, est réglée dans le cadre de l'accord dit " de transition " en date du 27 mai 1992 ;

- d) Les organismes professionnels des sociétés d'assurances, c'est-à-dire ceux communs à ces sociétés en vue de l'étude ou de la gestion, au niveau de la profession, de questions ou d'activités qui lui sont propres, à l'exception des syndicats tels que définis au titre I^{er} du livre IV du code du travail.

(1) La situation des sociétés d'assistance fait l'objet d'une négociation particulière.

Salariés concernés

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La convention s'applique, sous réserve des exceptions mentionnées au troisième alinéa du présent article, à l'ensemble des salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 1^{er} et qui exercent leurs activités professionnelles en France métropolitaine.

Elle s'applique également :

- aux salariés de ces mêmes entreprises, qui travaillent dans les départements d'outre-mer et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine, à l'exception du barème des rémunérations minimales annuelles figurant dans son annexe II ainsi que des dispositions du titre VII et sous réserve des adaptations nécessaires convenues par accord entre les représentants des entreprises d'assurance concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives ;
- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant leurs fonctions en dehors de la France métropolitaine dès lors que leur contrat de travail a été signé sur le territoire métropolitain, sous réserve des règles d'ordre public applicables dans le pays d'exercice des fonctions et du principe de non-cumul d'avantages.

La convention ne s'applique pas :

- aux salariés des entreprises et organismes visés à l'article 1er qui relèvent d'une convention collective de travail spécifique au plan professionnel national (1)
- aux gardiens, concierges et employés des immeubles appartenant à ces mêmes entreprises, sauf si ces salariés travaillent dans les immeubles de leur siège social ou de leurs établissements et annexes et que l'entreprise ou organisme occupe principalement l'immeuble ;
- *au personnel de ménage consacrant à l'entreprise ou organisme moins des deux tiers de l'horaire collectif de celui-ci (2).*

(1) Producteurs salariés de base, échelons intermédiaires, inspecteurs du cadre, membres du personnel de direction, au sens des conventions collectives en vigueur à la date du 27 mai 1992 ou des dispositions qui leur seraient substituées à l'avenir.

(2) Tirez exclu de l'extension (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

Chapitre 2 : Principes généraux

Hiérarchie des textes

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels prévalent sur les dispositions de la présente convention, sauf dérogation autorisée par ces textes et expressément prévue par la convention elle-même.

La convention ne reproduit pas ces textes qui, tout comme ceux du droit international y compris communautaire, constituent des normes de portée juridique supérieure dont le respect s'impose à tous.

Avantages acquis

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

L'entrée en application de la présente convention ne peut entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis dont bénéficient les salariés en fonctions à cette date, au titre des conventions collectives régionales ou locales et des accords collectifs en vigueur précédemment au plan professionnel.

Il ne peut y avoir cumul des avantages de même nature ou de même objet prévus par la présente convention d'une part, et par les accords ou usages appliqués dans l'entreprise d'autre part.

Respect des droits et libertés fondamentaux

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits fondamentaux des chefs d'entreprise et des salariés, reconnus comme tels par les signataires.

Ceux-ci s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;
- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés ;
- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;
- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession ;
- refus de toute discrimination à raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical.

Dans ce cadre, une particulière attention est portée au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie professionnelle et notamment en matière de rémunération, promotion et formation.

Chapitre 3 : Durée et modification de la convention

Durée de la convention

Article 6

La convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf disposition contraire expressément prévue pour l'un ou plusieurs de ses éléments.

Elle prend effet à la date fixée à l'article 97.

Ses dispositions se substituent à cette date aux conventions collectives de travail et accords collectifs cités en annexe qui deviennent caducs (annexe V).

Les modalités de passage des anciennes à la nouvelle convention pour le personnel en fonctions font l'objet d'un accord distinct de transition.

Révision et dénonciation

Article 7

a) En raison de l'évolution permanente de l'environnement économique et social dans lequel la profession de l'assurance développe son activité, des modifications ou adaptations de la convention pourront s'avérer nécessaires.

Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles pourront intervenir ces modifications, soit dans le cadre d'une révision de texte, soit, en cas de non-aboutissement de la procédure de révision, dans le cadre d'une dénonciation.

b) Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.

La demande de révision, transmise par écrit à chacun des autres signataires, expose les points dont il s'agit et les lignes directrices selon lesquelles la révision est souhaitée.

c) La convention peut faire l'objet d'une dénonciation, à l'initiative de l'un ou plusieurs des signataires. Toute dénonciation doit avoir été précédée d'une demande de révision.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des signataires. Elle donne lieu aux formalités de dépôt légal.

La dénonciation partielle de la convention ne peut intervenir qu'à l'initiative de l'ensemble des organisations d'employeurs ou de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Dans les deux cas :

- la notification doit préciser expressément quelles sont les dispositions dénoncées et être accompagnée de propositions écrites de modification ;
- aucune des parties ne peut procéder à une nouvelle dénonciation partielle du ou des mêmes articles de la convention avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution adoptées à la suite de la dénonciation dont elle est l'auteur ;
- la dénonciation partielle doit être notifiée au plus tard trois mois avant sa prise d'effet. La ou les dispositions dénoncées continuent à s'appliquer aux auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution convenues, ou à défaut pendant une durée de douze mois à compter de la date d'effet.

En cas de dénonciation totale, celle-ci doit être notifiée au plus tard six mois avant la prise d'effet.

Les organisations signataires s'engagent à ne procéder, sauf cas de force majeure, à aucune dénonciation soit partielle soit totale pendant les trois années qui suivent la date d'effet de la présente convention.

Cet engagement ne fait pas échec, en tant que de besoin, à la révision de la convention au sens du b ci-dessus.

Titre II : Relations entre organisations d'employeurs et de salariés, au niveau professionnel, et relations collectives de travail dans l'entreprise

Chapitre Ier : Les relations au niveau professionnel

1. Dialogue au plan professionnel

Définition

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Un dialogue suivi, entre syndicats de salariés et organisations d'employeurs est nécessaire au plan de la profession. C'est en effet un facteur d'équilibre entre les aspirations et besoins respectifs des entreprises et du personnel et donc un facteur d'efficacité économique et sociale.

L'échange d'informations, la consultation ou la négociation constituent les différentes formes de ce dialogue. Celui-ci doit permettre, au-delà des seules obligations légales, de traiter les questions auxquelles les parties s'accordent à reconnaître un caractère d'intérêt collectif pour les entreprises et le personnel.

Informations économiques

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Connaître les différents aspects de la situation socio-économique de la profession et de son environnement est nécessaire au dialogue défini ci-dessus.

Dans cette perspective, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, aux plans tant professionnel qu'interprofessionnel, échangent des informations d'ordre socio-économique :

a) Au cours d'entretiens organisés à cette fin.

Ces entretiens sont au moins semestriels. Ils ont exclusivement pour objet d'échanger, en temps utile, des informations d'intérêt général relatives à la conjoncture et aux perspectives économiques de la profession.

Un ordre du jour est adressé suffisamment à l'avance aux participants compte tenu de l'actualité et des souhaits exprimés lors des réunions précédentes.

b) Par des échanges de documentation.

Les organisations d'employeurs et de salariés se communiquent les études ou travaux de caractère général dont ils peuvent disposer et qui intéressent l'activité socio-économique de la profession.

Ces échanges de documentation sont organisés à l'initiative des parties, dans la limite de leurs possibilités respectives compte tenu en particulier du calendrier et de l'ordre du jour des entretiens prévus ci-dessus mais aussi, indépendamment de cet ordre du jour, lorsque des documents d'information sont disponibles.

c) Par la participation à des actions de formation.

Pour répondre à des besoins précis, les responsables statutaires des organisations syndicales bénéficient d'actions de formation existant dans la profession.

A cet effet, les syndicats sont informés par les organisations d'employeurs des programmes et des moyens de formation (publications, matériels audiovisuels, stages et sessions, etc.) susceptibles d'être utilisés à ce titre ; ils leur communiquent, le cas échéant, leurs propres souhaits de formation.

Les modalités concrètes de participation à ces actions de formation et les conditions de prise en charge par l'organisme de formation sont définies conjointement par ce dernier, les organisations d'employeurs et le ou les syndicats demandeurs.

Interprétation et application

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les signataires conviennent de s'informer mutuellement des difficultés dont ils pourraient avoir connaissance quant à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

Selon le cas, les procédures ci-dessous seront en outre mises en oeuvre.

a) Procédure de bons offices.

En cas de difficulté et/ou de différend né à l'occasion de l'application de la présente convention, les parties signataires se prêtent leurs bons offices pour s'informer et intervenir auprès de leurs mandants respectifs, en vue de favoriser une solution.

b) Commission paritaire d'interprétation.

Compétence et fonctionnement

Si la difficulté ou le différend mentionné en a soulève une question d'interprétation de la convention collective, reconnue comme telle par les organisations d'employeurs signataires et une ou plusieurs organisations de personnel signataires, la commission paritaire est réunie à l'initiative de l'une quelconque des organisations visées au présent alinéa.

Après discussion, un procès-verbal est établi pour consigner :

- soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations signataires ; un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

En cas d'accord au sein de la commission paritaire, les organisations d'employeurs communiquent aussitôt à leurs adhérents l'interprétation retenue.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission paritaire d'interprétation ne prive pas les salariés dont les intérêts sont en cause de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

Composition

La commission paritaire se compose d'une part de la délégation des employeurs et d'autre part de la délégation du personnel, désignées chacune pour ce qui la concerne par les organisations signataires de la présente convention.

La délégation du personnel comprend cinq personnes au maximum par confédération. Les membres de la délégation des employeurs sont en nombre au plus égal à celui de la délégation du personnel.

Les salariés participant à la commission paritaire bénéficient des dispositions de l'article 12 ci-dessous relatives à la rémunération et à l'indemnisation des frais éventuels.

Négociation collective

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La négociation collective est la forme majeure de dialogue dans les relations entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés. Elle consiste à rechercher des solutions durables fondées sur la prise en compte des intérêts respectifs représentés par ces organisations.

En sus des domaines où la négociation collective de branche est rendue obligatoire par la législation en vigueur, elle pourra aussi intervenir pour rechercher des solutions aux difficultés ou questions susceptibles d'être traitées au niveau de la profession dans les domaines tels que, par exemple, régimes professionnels de retraite et de prévoyance, formation professionnelle, etc. dont conviennent les organisations d'employeurs et de personnel représentatives au plan professionnel national.

Réunions paritaires

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les modalités d'organisation des réunions paritaires de la profession consacrées à des travaux d'étude ou à des négociations sont précisées comme suit :

a) Constitution des délégations.

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de personnel à une réunion paritaire est fixé, sauf convention expresse différente, à 5 par confédération. Toutefois en cas de réunion paritaire s'adressant aux fédérations syndicales en tant que telles et non pas seulement à un ou plusieurs de leurs syndicats affiliés, ce nombre est porté à 7.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales constituent leurs délégations comme elles l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou organismes visés à l'article 1er et parmi leurs responsables statutaires permanents.

Dans tous les cas, une même organisation syndicale ne peut déléguer à une commission paritaire plus de :

- deux salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
- trois salariés de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés ;
- quatre salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

La délégation des employeurs est en nombre au plus égal à celui des délégations syndicales de personnel.

b) Désignation des salariés.

Les organisations syndicales de personnel notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ce mandat. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications apportées par la suite à cette liste sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

c) Convocations.

Sauf cas exceptionnel, la convocation à une réunion paritaire doit être adressée au moins dix jours à l'avance aux organisations syndicales, avec les documents nécessaires.

d) Indemnisation des salariés.

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur. Lorsque d'un commun accord avec la délégation des employeurs et pour les réunions paritaires considérées, la possibilité pour les délégations syndicales d'organiser une réunion préparatoire, dans la limite d'une demi-journée, a été expressément prévue, le maintien de la rémunération s'applique également à cette réunion préparatoire.

La limite d'une demi-journée s'entend hors temps de transport.

Les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'annexe IV à la convention.

Pour l'application des mesures relatives aux remboursements de frais de transport et d'hébergement, les retraités ou préretraités des régimes professionnels ou d'entreprises bénéficient des mêmes remboursements lorsqu'il s'agit de commissions paritaires ou de travaux paritaires relatifs aux régimes de retraite et de prévoyance du personnel, dans la limite de deux membres par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en oeuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévu au a ci-dessus. Le temps passé en commission paritaire ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dont les participants bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, comités d'entreprise, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès du comité).

e) Comptes rendus.

Des comptes rendus des commissions paritaires sont établis par la délégation des employeurs et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués dans les quinze jours à l'ensemble des délégations du personnel représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les principales questions en débat.

Autres instances paritaires

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les autres instances paritaires de la profession relèvent des dispositifs fixés par les conventions ou accords particuliers qui les régissent.

2. Activités syndicales extérieures à l'entreprise

Article — Activités syndicales extérieures à l'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Le dialogue social au niveau professionnel implique l'exercice d'activités syndicales à l'extérieur des entreprises.

Participation à des réunions syndicales statutaires

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Lorsque des membres du personnel sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au plan professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation officielle de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La convocation doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénoms du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour autant à en préciser l'ordre du jour.

La durée d'absence est assimilée à du temps de travail effectif pour l'application des garanties ou avantages liés au temps de travail par la législation ou par la présente convention.

Dans la limite individuelle de quarante heures par an pour douze salariés au maximum par confédération et deux au plus par entreprise, ces absences donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation *signataire de la présente convention (1)*.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet, qui peuvent exister au niveau de l'entreprise.

Les nom, prénoms et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs ainsi qu'aux entreprises concernées.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

Permanent syndical

Article 15 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Suspension du contrat de travail.

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé par une organisation syndicale représentative au plan professionnel à exercer au sein de cette organisation, pendant un an au moins, une fonction permanente, le contrat de travail de l'intéressé est suspendu pour la durée de cette fonction et au plus pendant huit ans.

Cette suspension ne peut - sauf accord particulier avec l'entreprise - prendre effet au plus tôt que trois mois après que le syndicat concerné en a informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

De même, lorsque le mandat de permanent syndical prend fin, le salarié qui souhaite revenir dans l'entreprise doit informer celle-ci au plus tard trois mois à l'avance de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci.

En cas de cessation du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, survenant pendant la période de fonction syndicale permanente, la durée de présence dans l'entreprise à retenir est celle constatée au début de ladite période.

b) Retour dans l'entreprise.

Avant la reprise d'activité, l'employeur examine la situation de l'intéressé au cours d'un entretien avec lui pour préciser les modalités de son retour. Il recherche les possibilités de lui confier un poste au moins équivalant à celui qu'il occupait au moment de la suspension du contrat de travail, en tenant compte autant que possible de l'expérience acquise.

Les problèmes de formation qui se poseraient à cette occasion sont pris en considération. L'entreprise s'engage à assumer, au cours de l'année qui suit le retour de l'intéressé, les frais d'inscription et le maintien de la rémunération pour la formation qui, en accord avec l'employeur, s'avérerait nécessaire et que l'intéressé s'engage à suivre. Ces dépenses sont imputables sur la contribution de formation.

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

c) Les dispositions du présent article sont applicables à au plus deux permanents par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national aux plans tant professionnel qu'interprofessionnel.

(1) L'application de l'article 15 est suspendue pendant toute la durée ou se trouve en vigueur l'accord particulier du 27 mai 1992 intitulé " Vie contractuelle. Moyens pour les syndicats ".

N.B. - Le principe a été posé que les permanents syndicaux visés à l'article 15 pourront conserver, pendant la suspension de leur contrat, selon des modalités restant à définir, les garanties des régimes professionnels de retraite et de prévoyance. Toutefois, cette question est réglée - pour toute la durée d'application de celui-ci - par l'accord particulier visé à l'intitulé de l'article 15.

Chapitre II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise

1. Association du personnel à la vie de l'entreprise

Définition.

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

L'association du personnel à la vie de l'entreprise est un facteur clé de la réalisation de ses objectifs économiques et sociaux.

Les dirigeants, l'encadrement, le personnel et ses représentants élus, les délégués syndicaux, sont les acteurs de cette association chacun au titre de ses propres missions et responsabilités.

Conséquences pratiques.

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Cette association existe sous des formes diverses :

- l'information, c'est-à-dire la communication des éléments permettant de mieux connaître et apprécier librement les faits et les idées ;
- la consultation, c'est-à-dire le recueil préalable des avis et suggestions pour la préparation des décisions et actions ;
- la concertation, c'est-à-dire l'échange des divers points de vues et la prise en considération de ceux-ci ;
- la négociation, c'est-à-dire la recherche de solutions durables fondées sur la prise en compte des intérêts respectifs des parties.

Elle peut aussi revêtir d'autres formes, convenues au niveau de l'entreprise, telles que la participation aux résultats de l'entreprise, aux organes statutaires d'administration de l'entreprise, etc.

2. Exercice de fonctions électives ou syndicales

Délégués du personnel et comités d'entreprise.

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont celles qui résultent du code du travail.

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise. La répartition des sièges entre les collèges électoraux est fixée par accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives intéressées. A défaut, l'inspecteur du travail est saisi.

Les organisations syndicales de salariés peuvent consulter auprès des organisations d'employeurs les procès-verbaux d'élection qui leur ont été communiqués par les entreprises.

Collèges électoraux.

Article 19 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés comme suit, sauf accord dérogatoire au niveau de l'entreprise :

- le premier collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 1, 2, 3 et 4 ;
- le deuxième collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 5, 6 et 7, et ceux qui appartiennent à ce collège en vertu de l'accord dit " de transition " en date du 27 mai 1992.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423.3 et L. 433.2 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

Vote par correspondance.

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les électeurs sont admis à voter par correspondance, soit en raison d'un éloignement important du bureau de vote, soit parce qu'ils ne peuvent se rendre à celui-ci pour un motif personnel ou professionnel.

Dans ce cas, l'employeur adresse au domicile des électeurs concernés non seulement les listes de candidatures, les bulletins de vote et les éléments pratiques nécessaires à la participation au scrutin mais aussi les " professions de foi " transmises en temps utile par les candidats.

Les modalités pratiques de ce qui précède sont définies dans le protocole d'accord préélectoral.

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription.

Conciliation du mandat et du contrat de travail.

Article 21

a) Principes.

En se référant au principe de non-discrimination inscrit à l'article 5, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer au mieux cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation des activités syndicales.

b) Entretien annuel.

Dans cet esprit, un entretien a lieu chaque année entre tout salarié investi d'un mandat électif ou syndical et son supérieur hiérarchique, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, appréciation du travail, rémunération, évolution de carrière, formation, etc.

Cet entretien se déroule en liaison avec un responsable des services du personnel et à l'occasion des entretiens périodiques prévus à l'article 77.

Conformément à l'article 77, le salarié concerné peut, par la suite, être reçu s'il le demande, par un responsable des services du personnel.

Modalités de l'action syndicale.

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale étant à définir dans le contexte propre à chaque entreprise, la mise au point de ces modalités donne lieu, pour l'application des dispositions légales en la matière, à une négociation au sein de l'entreprise (affichage des communications syndicales, collecte des cotisations syndicales, diffusion des publications et tracts de nature syndicale, réunions des adhérents des sections syndicales, réunions d'information destinées au personnel, accueil de personnalités extérieures, rôle de coordination des délégués syndicaux centraux) (1).

Cette négociation porte également sur la périodicité de réexamen des dispositions convenues à cette occasion.

(1) L'accord à intervenir à l'issue de cette négociation peut porter sur tout ou partie des points énumérés dans la parenthèse et/ou sur d'autres points.

3. La négociation collective dans l'entreprise

Définition.

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La négociation collective est l'une des formes majeures du dialogue dans l'entreprise.

Les parties signataires soulignent leur attachement au principe légal selon lequel une convention ou un accord collectif d'entreprise est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le domaine de la négociation est défini par la loi, par la présente convention (1) ou par accord des parties au niveau de l'entreprise elle-même.

La négociation consiste à rechercher des solutions contractuelles durables pour répondre :

- soit aux questions d'ordre collectif concernant les conditions de vie et de travail y compris l'adaptation de ces solutions aux évolutions techniques, économiques et sociales ;
- soit aux situations collectives de tension afin de les prévenir ou de les dénouer pour éviter le conflit ouvert.

Les modalités d'organisation de la négociation : préparation, composition des délégations, dates des réunions, informations jugées nécessaires, sont fixées par les parties sous réserve du respect des règles posées par le code du travail lorsque celui-ci, pour certains types de négociation, en prévoit.

(1) Rappel des articles de la convention mentionnant soit une négociation obligatoire ou possible, soit la nécessité d'un accord : articles 1^{er} c, 19, 20, 22, 34, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58 ; point I b de l'annexe I, article 4, du protocole de mise en application de la classification ; article 1^{er} de l'accord-cadre sur le temps partiel.

Conséquences pratiques.

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

De la négociation résulte :

- soit un accord par lequel les parties expriment leurs décisions, orientations ou objectifs communs pour une durée déterminée ou indéterminée ;
- soit un constat d'absence d'accord.

Les parties définissent elles-mêmes la forme que revêt cet accord ou ce constat sauf prescriptions légales qu'il leur incombe d'observer.

Les entreprises communiquent aux organisations syndicales signataires de la présente convention qui leur en font la demande les accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent à leur niveau.

4. Sécurité, hygiène, conditions de travail

Principes généraux

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La sécurité, l'hygiène et les conditions de travail doivent constituer des préoccupations permanentes dans le fonctionnement quotidien des entreprises.

Dans l'intérêt de la collectivité de travail :

- chaque employeur prend ces préoccupations en considération dans la conception, la réalisation et la maintenance tant des locaux que de l'organisation, des installations ou outils de travail ;
- il appartient à l'ensemble du personnel, parmi lequel l'encadrement a un rôle essentiel, d'observer les exigences de sécurité et d'hygiène.

Composition des CHSCT

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

En sus des dispositions légales en la matière chaque organisation syndicale représentative *simultanément au plan professionnel national et* ⁽¹⁾ dans l'entreprise peut désigner, parmi le personnel, dans les établissements de plus de 300 salariés, un représentant qui assiste avec voix consultative aux réunions du CHSCT. Le temps passé à ces réunions est considéré comme temps de travail.

(1) *Termes exclus de l'extension (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er})*

Rôle des CHSCT

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Dans le cadre des principes généraux énoncés à l'article 25, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont un rôle déterminant à jouer, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, pour promouvoir les mesures qui concernent la protection de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

Les CHSCT doivent être attentifs à l'évolution dans le temps des législations et méthodes dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Ils sont en outre informés des actions menées par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle des handicapés et peuvent présenter toutes suggestions en la matière.

Formation des représentants du personnel au CHSCT

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

Les entreprises favorisent la participation des représentants du personnel au CHSCT à des actions de formation destinées à développer leur aptitude à la détection et à la mesure des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par la législation.

Dans ceux de moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel bénéficie d'une formation appropriée à raison de 3 jours ouvrés ; le ou les jours non utilisés à l'issue du mandat peuvent être reportés jusqu'à l'expiration du mandat consécutif suivant.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, cette formation est renouvelée lorsque le représentant du personnel a exercé son mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le maintien du salaire durant cette formation, la rémunération des organismes de formation, le remboursement des frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes limites que pour les établissements d'au moins 300 salariés. L'ensemble de ces dépenses est imputable sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

5. Activités sociales et culturelles des comités d'entreprise

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise constituent l'une des formes de la vie sociale au sein de l'entreprise. Les employeurs sont attentifs à doter les comités de moyens en rapport avec l'importance des effectifs et permettant de donner à ces activités une réalité concrète.

Le financement de ces activités peut faire l'objet d'un accord particulier au plan professionnel (1).

(1) Cf. l'accord du 27 mai 1992 relatif au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise.

Titre III : classification et rémunération

Chapitre Ier : Classification des fonctions

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

1. Toutes les activités professionnelles ou " fonctions " exercées par les salariés relevant de la présente convention font l'objet d'un classement. Ce classement est opéré dans chaque entreprise selon les principes et modalités inscrits dans l'annexe I.
2. Ce classement détermine le montant de la rémunération minimale annuelle (RMA) garantie à chaque salarié.
3. Par fonction, il faut entendre tout ensemble d'activités professionnelles ou de missions confiées ou susceptibles de l'être à une même personne selon le dispositif d'organisation adopté par l'entreprise.
4. Au-delà de la période de mise en application, les questions ayant trait à la classification sont de la compétence, selon leur nature, soit de la commission " Emploi - Formation " du comité d'entreprise, soit des délégués du personnel.

Chapitre II : Rémunérations

Section 1 : Rémunérations minimales

Définition et contenu.

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) L'annexe II à la convention fixe les montants des rémunérations minimales annuelles (RMA) garanties au personnel compte tenu du classement des fonctions exercées.

La rémunération minimale annuelle représente la somme brute en-dessous de laquelle les salariés exerçant des fonctions relevant de la même classe au sens de l'annexe I et ayant satisfait à la période d'essai, ne peuvent être rémunérés pour une année complète de travail effectif ou de périodes assimilées.

b) Pour l'application de cette garantie, il y a lieu :

1. De prendre en considération - quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de versement - tous les éléments du salaire effectif sans autres exceptions que celles énoncées au c ci-après.
2. D'assimiler à des périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

c) Toutefois, en tant qu'exceptions visées au b 1 ci-dessus, les éléments ci-après définis ne sont pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte :

- la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme selon les conditions fixées à l'article 65 ;
- les éléments qui sont attribués pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions considérées, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque ces conditions particulières prennent fin ;
- les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même, soit un acte accompli ou un résultat obtenu ;
- la prime d'expérience calculée selon les conditions fixées à l'article 35 ;
- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, le cas échéant, au-delà de la durée annuelle visée au 1er alinéa de l'article 32 ci-après ;
- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée ;
- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Application.

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La rémunération minimale fixée à l'annexe II vaut pour la durée annuelle de travail prévue par la présente convention (art. 37) ou pour celle considérée comme équivalente dans l'entreprise à la date de signature de ladite convention.

Elle est calculée pour l'année civile considérée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées.

Dans le cas où le salaire effectif d'un membre du personnel deviendrait inférieur à la RMA de sa classe de fonctions du fait de l'évolution de la RMA, la correction à apporter prend effet lors de la première échéance de paie correspondant à la date d'application de la nouvelle RMA. Cette correction se calcule compte tenu de la structure de rémunération propre à l'entreprise ; quelle que soit cette structure, le salaire effectif de l'intéressé doit atteindre en valeur annuelle, compte tenu de ladite structure, dès l'échéance de paie considérée, le nouveau montant de la RMA.

Evolution des rémunérations minimales au plan professionnel.

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Les montants des rémunérations minimales annuelles prévues à l'annexe II font l'objet d'une négociation périodique au plan professionnel, conformément à la législation en vigueur.

Cette négociation a normalement lieu dans la période qui s'écoule entre le 1^{er} décembre et la fin février, sauf circonstances exceptionnelles.

Elle a pour objet de fixer les montants des rémunérations minimales à effet du 1^{er} janvier pour l'année qui commence, sauf évolution économique pouvant justifier des ajustements plus fréquents, ou sauf accord de durée pluriannuelle.

Elle est précédée, au plus tard quinze jours à l'avance, de l'envoi, par les employeurs aux organisations syndicales, d'informations :

- de nature économique sur la situation de la branche et ses perspectives d'évolution ;
- de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des salaires effectifs selon les données disponibles les plus récentes, notamment celles de l'UCREPPSA.

b) En outre, tous les 3 ans, les organisations signataires de la présente convention procèdent à un constat technique de l'évolution des rémunérations minimales et de celle des rémunérations effectives. Elles examinent les conséquences à en tirer sur le niveau des rémunérations minimales dans le but de leur maintenir le caractère de réelles garanties de rémunération pour le personnel.

La définition des données techniques nécessaires à ce constat est mise au point en temps utile au sein d'un groupe de travail constitué de représentants des organisations signataires.

Section 2 : Rémunérations effectives

Paiement et structure des rémunérations effectives dans les entreprises.

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur.

b) Dans les entreprises, la structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités auxquelles s'ajoutent un treizième mois et une " prime de vacances " égale à 50 % d'une mensualité.

Un accord d'entreprise au sens de l'article 23 peut modifier cette structure de référence.

c) Pour les entreprises dont la structure de rémunération diffère, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, de la structure de référence mentionnée au b ci-dessus, cet alinéa b ne fait pas obligation de modifier les pratiques considérées.

Prime d'expérience.

Article 35

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Principe.

Une prime prenant en compte les acquis d'expérience découlant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de niveau analogue est attribuée aux salariés, en relation avec leur évolution de carrière.

Appelée " prime d'expérience ", cette prime s'ajoute à la rémunération effective des intéressés dont les fonctions relèvent des classes 1, 2, 3 ou 4.

b) Modalités de calcul.

b 1. Le montant annuel de la prime d'expérience est déterminé, par année de présence effective dans l'entreprise, à raison de 1 % de la rémunération minimale annuelle applicable à la classe de fonctions considérée, telle que prévue à l'annexe II.

Elle est attribuée à partir du premier jour du mois qui suit la date anniversaire de la troisième année révolue de présence effective, dans la limite de :

- 5 années de présence pour les salariés exerçant des fonctions de classe 4 ;
- 10 années de présence pour ceux de classe 3 ;
- 15 années de présence pour ceux de classe 2 ;
- 20 années pour ceux de classe 1.

b 2. En cas de passage dans une fonction de classe supérieure, la rémunération est portée, en tant que de besoin, au niveau de la rémunération minimale annuelle de la nouvelle classe.

b 3. S'il s'agit d'un passage en classe 2, 3 ou 4, la prime d'expérience acquise précédemment au titre de fonctions exercées dans une ou plusieurs autres classes est alors calculée sur la rémunération minimale annuelle de cette nouvelle classe. Elle s'ajoute à la rémunération résultant de l'alinéa précédent.

Si, à cette date, la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à la durée limite d'acquisition de la prime d'expérience dans la nouvelle classe de fonctions, le salarié continue à acquérir la prime d'expérience dans la limite d'acquisition fixée pour ladite classe.

S'il s'agit d'un passage dans une classe supérieure à 4, la prime d'expérience acquise est ajoutée à la rémunération telle que prévue en b 2, puis intégrée à celle-ci.

b 4. Par année de présence effective dans l'entreprise, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise au titre du même contrat de travail. Pour l'application du présent article, sont assimilées à du temps de présence continue, si le salarié remplissait la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 lorsqu'elles ont débuté, les périodes de suspension du contrat pour :

- maladie ou accident donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur, dans la limite d'un an ;
- cure thermale agréée par la sécurité sociale donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur ;
- maternité (1)et adoption ;
- ainsi que périodes de réserve obligatoires.

c) Modalités de versement.

La prime d'expérience est versée mensuellement selon la périodicité de paiement des salaires propre à chaque entreprise compte tenu de sa structure de rémunération.

(1) Le congé parental d'éducation est pris en compte dans les limites fixées par l'article 86 e.

Titre IV : Temps de travail

1. Cadre général de l'organisation du temps de travail

Définition de la durée du travail.

Article 36

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Durée collective du travail.

La durée collective est la durée du travail applicable à un ensemble de salariés appartenant à une même entreprise ou à un même établissement, département ou service.

C'est le nombre annuel total d'heures durant lesquelles le personnel doit, sauf circonstances particulières, être présent au travail de façon effective.

Ces circonstances particulières, sans incidence sur le décompte de la durée collective du travail, sont les absences individuelles telles que :

- les périodes d'incapacité de travail pour raisons médicales (maladie ou accident, maternité) ;
- les absences pour événements familiaux (mariage du salarié, d'un frère ou d'une soeur de celui-ci ou de son conjoint, naissance ou adoption, décès d'un conjoint ou d'un enfant, mariage d'un enfant, décès du père ou de la mère ou d'un frère ou d'une soeur, soit du salarié, soit de son conjoint) ;
- les absences liées aux charges de famille ;
- les absences exceptionnelles ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires ;
- et, d'une façon plus générale, toutes les absences ou réductions de la durée du travail liées à des situations individuelles, par exemple la grossesse, ou l'âge ou également des absences pour cause de formation ou découlant d'activités syndicales.

b) Horaire collectif.

Les normes selon lesquelles cette durée collective est répartie au cours de la journée, de la semaine, du mois, déterminent l'horaire collectif.

L'horaire collectif doit comporter en outre la définition des horaires d'ouverture de l'entreprise aux salariés.

c) Durée individuelle du travail.

C'est la durée que chaque salarié doit consacrer à l'entreprise dans l'année.

Sauf dispositions contraires dans le contrat de travail ou dans ses avenants, cette durée individuelle est présumée identique à la durée collective.

Les dispositions contractuelles individuelles qui, dans des cas exceptionnels, fixent une durée différente doivent en préciser la répartition au cours de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année.

Durée maximale annuelle.

Article 37 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

La durée collective du travail ne peut être supérieure à 1 712 heures par an.

Ce maximum constitue la limite annuelle qui, sous réserve de la faculté de recourir à des heures supplémentaires, s'impose aux entreprises.

Le décompte de la durée collective annuelle du travail est effectué selon la formule générale suivante :

$$\text{Durée annuelle} = (365 \text{ (2)} - (\text{repos hebdomadaire} + \text{congés payés} + \text{autres jours de repos}) \times \text{durée quotidienne de référence}.$$

Pour l'application de cette formule :

- le repos hebdomadaire correspond à deux jours par semaine dont le dimanche, soit 104 jours par an (3) ;
- les congés payés sont les jours ouvrés de congé au moins 26, auxquels peut prétendre le personnel justifiant de douze mois de présence dans l'entreprise dans la période de référence ;
- les autres jours de repos englobent les jours fériés ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire et les autres journées (ponts, par exemple) ou demi-journées éventuelles de repos fixées dans l'entreprise ;
- la durée quotidienne de référence (4) est exprimée en heures et minutes (quotient de la durée hebdomadaire de référence (4) par le nombre de jours de travail dans la semaine).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212.1 et L. 212.7 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art.1^{er}).

(2) Ou 366 pour les années bissextiles.

(3) 105 certaines années, selon le calendrier.

(4) Le terme " durée de référence " correspond d soit à l'horaire réel en cas de pratique d'horaires fixes, soit à la durée à partir de laquelle sont effectués les décomptes en cas d'horaires individualisés.

Programmation annuelle.

Article 38

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1993

Par programmation annuelle, on entend la répartition dans l'année de la durée collective du travail.

Cette programmation est choisie avec le souci de réaliser la meilleure conciliation possible des souhaits du personnel et des nécessités de fonctionnement, qui incluent notamment les contraintes propres à certaines activités ou à certains services de l'entreprise tenant à des exigences technico-commerciales ou organisationnelles de l'exploitation, de la maintenance ou de la sécurité.

La programmation annuelle est fixée au niveau soit de l'entreprise, soit d'un établissement, soit d'un département ou service, pour tenir compte éventuellement de particularités locales ou autres. Elle définit :

- la durée quotidienne et la durée hebdomadaire du travail ainsi que les modalités du repos hebdomadaire ;
- la durée minimale en jours ouvrés des congés payés annuels, cette durée ne pouvant être inférieure à 26 jours ouvrés pour douze mois de présence ;
- le nombre de jours de repos complémentaires susceptibles de s'ajouter aux jours de repos hebdomadaire et aux jours fériés tombant hors de celui-ci.

Un exemple de programmation de la durée collective annuelle figure en annexe du présent titre (1).

(1) Voir en fin de convention l'annexe au titre IV : " Exemple de programmation annuelle ".

Congé anniversaire

Article 39

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Chaque salarié bénéficie, au cours de l'année du dixième, vingtième et trentième anniversaire de son entrée dans l'entreprise, d'une période de congés payés supplémentaire fixée comme suit :

- année du 10e anniversaire : 5 jours ouvrés ;
- année du 20e anniversaire : 10 jours ouvrés ;
- année du 30e anniversaire : 15 jours ouvrés.

2. Négociation dans les entreprises

Durée et programmation annuelles.

Article 40

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La durée collective du travail et sa programmation doivent faire l'objet chaque année d'une négociation entre la direction et les organisations syndicales.

Cette négociation se déroule suivant des modalités pratiques définies au niveau de l'entreprise, et dans le respect des attributions du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

a) A l'issue de cette négociation, un accord fixe la durée collective du travail et la programmation de celle-ci pour l'année considérée.

Lorsque la négociation ne permet pas d'aboutir à un accord, la durée collective du travail et la programmation sont fixées par décision de l'employeur. Dans une telle hypothèse, cette décision doit impérativement respecter la durée maximale prévue à l'article 37 et les limitations fixées par l'article 44.

b) S'il s'avère impossible d'engager une négociation en raison de l'inexistence dans l'entreprise d'au moins un délégué syndical, la durée collective du travail et la programmation annuelle sont fixées par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans le respect des limites indiquées aux articles 37 et 44.

c) La durée collective et la programmation annuelle doivent être portées par écrit à la connaissance des représentants des organisations syndicales dans l'entreprise, du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du personnel lui-même.

Aménagement du temps de travail.

Article 41

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

L'organisation optimale du temps de travail doit répondre tout autant :

- aux aspirations des salariés en contribuant à l'amélioration de leurs conditions de vie, ainsi qu'à la protection et au développement de l'emploi ;
- qu'aux besoins de fonctionnement de l'entreprise, en contribuant à l'amélioration tant de la qualité du service offert aux assurés que de l'utilisation des équipements.

C'est pourquoi la négociation sur la durée collective du travail et la programmation annuelle, doit comporter aussi l'examen des formes d'aménagement du temps de travail qui seraient envisagées dans l'entreprise.

Cet examen donne lieu, sur la base d'un dossier d'information remis par la direction, à une discussion sur les objectifs économiques, techniques ou sociaux avancés par les parties pour proposer ou non des aménagements à la situation existante. Les éléments susceptibles d'éclairer les réflexions et permettant de se prononcer en pleine connaissance de cause sont mis en commun.

Les aménagements doivent être étudiés en fonction, d'une part, de leur utilité économique et sociale et, d'autre part, des contraintes supplémentaires (physiques, familiales, professionnelles, commerciales...) qu'ils seraient susceptibles d'entraîner.

Congés payés annuels.

Article 42

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La négociation annuelle porte aussi sur la fixation de la période des congés payés qui doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

La durée des congés payés est déterminée pour 26 jours ouvrés à raison de 2,2 jours ouvrés par mois de travail effectif ou de périodes assimilées, et au prorata pour une durée de congés différente.

Epargne-congés.

Article 43 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Il peut être institué par accord d'entreprise (au sens de l'article 23) une formule d'épargne-congés pour les jours de congé, qui n'ont pas été utilisés en fin de période.

L'accord d'entreprise définit dans ce cas les modes de constitution et d'utilisation de cette épargne-congés, notamment pour faciliter le départ anticipé à la retraite ou l'aménagement du temps de travail en fin de carrière.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

3. Modes d'organisation du temps de travail nécessitant un accord d'entreprise ou d'établissement

Article 44

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Une entreprise peut avoir recours à certains modes d'organisation du temps de travail pour répondre aux nécessités du " service aux assurés ". Si cela constitue une modification des pratiques en vigueur, un accord d'entreprise (au sens de l'article 23) à durée indéterminée est nécessaire lorsqu'il s'agit de :

- fixer la durée hebdomadaire du travail au-delà de 39 heures (1) ;
- répartir cette durée hebdomadaire sur plus ou moins de cinq jours ;
- modifier le deuxième jour de repos hebdomadaire incluant le samedi ou le lundi, ou fixer d'autres modes de répartition de ce repos dans la semaine ;
- organiser le travail par relais ou par roulement ;
- instaurer la modulation de la durée hebdomadaire ;
- recourir au travail intermittent dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

(1) Tired étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212.5.1, L. 212.6 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

4. Heures supplémentaires

Article 45

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

L'utilisation des heures supplémentaires peut être un élément de réponse aux surcroûts ponctuels ou temporaires d'activité et doit donc être

limitée à cet objet.

L'entreprise peut à ce titre être amenée à faire effectuer des heures dépassant la durée hebdomadaire du travail telle que prévue par la programmation annuelle.

Lorsque les heures dépassant la durée hebdomadaire programmée sont effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail, elles donnent lieu à majoration de salaire, sous réserve des articles 48 et 54, et à repos compensateur.

Contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Article 46

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

Pour faire face à des travaux à exécuter dans un délai déterminé ou à toute autre circonstance exceptionnelle, c'est-à-dire dans des situations qui ne concernent, sauf exception, que quelques services ou parties de service de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur peut utiliser un contingent d'heures supplémentaires.

Le contingent conventionnel dont dispose l'entreprise est fixé globalement comme suit :

- dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est égal ou inférieur à 1 000 : 10 heures par an et par salarié ;
- dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 1 000 : dix heures par an et par salarié pour la première tranche de 1 000 salariés ; 5 heures par an et par salarié pour la tranche au-delà de 1 000 salariés.

Au titre de ce contingent, aucun salarié ne peut effectuer individuellement plus de soixante-dix heures supplémentaires dans l'année sans autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur qui recourt à ce contingent d'heures supplémentaires doit en informer, lors de leur plus proche réunion mensuelle, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel. Cette information et celle de l'inspecteur du travail sont préalables à l'exécution des heures supplémentaires.

L'utilisation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ne doit pas entraîner un dépassement régulier et permanent de la durée collective hebdomadaire du travail, ou de la durée hebdomadaire moyenne en cas de modulation au sens de l'article 53 ci-après.

Lorsqu'un nombre significatif de salariés auront dépassé, chacun en total cumulé sur plusieurs semaines consécutives, trente-cinq heures supplémentaires, le comité d'entreprise ou d'établissement en sera informé et pourra formuler des suggestions tendant à réduire le recours au contingent d'heures supplémentaires.

Autres heures supplémentaires.

Article 47

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent fixé à l'article 46. Ces heures supplémentaires s'inscrivent dans le cadre de la réglementation en vigueur et sont accomplies sous réserve, en particulier, de l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos.

Article 48

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

L'employeur et le personnel concerné peuvent, si le fonctionnement du service le permet, convenir par écrit de remplacer la rémunération des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale, prévues aux articles 46 et 47, par l'attribution d'un repos.

Dans le cas où le salarié opte pour ce repos de remplacement, l'indemnisation de ce repos, d'une durée de 125 p. 100 pour les huit premières heures et de 150 p. 100 pour les heures suivantes, ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

En outre, il peut être prévu que, à la demande du salarié, les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit à une contrepartie mixte, c'est-à-dire à la fois en rémunération et en repos.

5. Situations particulières

Gardiennage et sécurité.

Article 49

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Pour le personnel de gardiennage et de sécurité (1), les durées de présence hebdomadaire considérées comme correspondant à la durée légale hebdomadaire de travail effectif sont fixées comme suit, par dérogation aux dispositions légales en vigueur :

- 44 heures pour le personnel des services d'incendie ;

- 50 heures en moyenne pour les surveillants, gardiens et veilleurs de nuit, cette moyenne étant établie sur une période de 3 semaines.

(1) Par référence au décret du 31 mars 1937.

Travail de nuit, du dimanche ou un jour férié.

Article 50 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

En raison soit de la nature des fonctions exercées, soit de circonstances exceptionnelles, des salariés peuvent être amenés à travailler la nuit ou le dimanche ou un jour férié.

Il s'agit de situations particulières tenant à des spécificités d'organisation du temps de travail, par exemple en informatique, pour des manifestations commerciales, pour certains services exceptionnels aux assurés ou bien pour satisfaire à des contraintes de maintenance ou de sécurité.

Lorsque les fonctions exercées comportent par nature du travail de nuit ou du travail le dimanche, cela doit être mentionné explicitement dans le contrat de travail des salariés concernés.

Dans le cas ou, postérieurement au 27 mai 1992, une entreprise viendrait à recourir de façon durable, et pour un nombre significatif de salariés, à du travail de nuit ou du dimanche, les modalités de ce recours et les contreparties accordées aux salariés concernés feraient l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales.

Dans les autres cas ou bien à défaut d'accord dans l'entreprise, le travail effectué la nuit, c'est-à-dire de vingt-deux heures à six heures, ou le dimanche ou un jour férié légal, donne lieu à une majoration de 50 % de la rémunération sauf disposition plus avantageuse.

Lorsqu'il y a lieu, cette majoration de 50 % et la majoration légale pour heures supplémentaires se cumulent.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 221.4.1 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

Locaux aveugles.

Article 51

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

En cas de travail habituel dans un local aveugle, c'est-à-dire qui ne voit pas la lumière du jour, la durée des congés payés annuels est augmentée, par période de deux mois de travail effectué en local aveugle au cours de la période de référence, d'une journée pour le personnel ayant au moins une année de service continu dans un tel local.

Standards téléphoniques.

Article 52

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les salariés dont la fonction consiste, de façon permanente et exclusive, à recevoir, à distribuer ou à transmettre les communications téléphoniques à l'aide d'un standard et qui doivent faire face à un trafic dont l'intensité nécessite un travail ininterrompu et organisé en équipes (brigades) bénéficient, suivant des modalités déterminées en accord avec la direction, soit d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail, soit de pauses journalières au cours du travail, soit de solutions combinant ces deux formules, en sorte que la durée effective de travail soit ramenée à 35 heures par semaine.

6. Modulation de la durée hebdomadaire du travail

Principe.

Article 53

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Un accord d'entreprise ou d'établissement, au sens de l'article 24, peut prévoir, sous réserve du respect de la législation s'y rapportant, la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-neuf heures par semaine travaillée.

Un tel accord doit notamment préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation.

Modulation et heures supplémentaires.

Article 54

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Lorsque cette modulation de la durée hebdomadaire du travail est mise en oeuvre, les heures supplémentaires effectuées dans la limite de l'accord d'entreprise ou d'établissement ne s'imputent pas sur le contingent conventionnel défini à l'article 46.

Lorsque l'accord de modulation prévoit en outre que les heures supplémentaires effectuées pendant celle-ci ne donnent lieu ni au repos compensateur ordinaire, ni au paiement de la majoration de salaire, il doit accorder une contrepartie bénéficiant obligatoirement aux salariés concernés.

Cette contrepartie pourra relever de domaines différents, et notamment : réduction du temps de travail sous toutes ses formes, situation de l'emploi dans l'entreprise, amélioration des conditions de travail, contrepartie pécuniaire.

Négociation d'entreprise.

Article 55

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les négociations d'entreprise devront examiner tout particulièrement les problèmes relatifs à l'horaire moyen, au programme indicatif, aux limites hebdomadaires de la modulation, à la situation des salariés embauchés en cours d'année et des salariés non titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, et aux délais d'information relatifs aux changements d'horaire, ainsi que ceux concernant la rémunération.

Lissage de la rémunération.

Article 56

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

L'accord d'entreprise instaurant une variation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen doit comporter la mise au point d'une méthode de rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réel effectué. Les accords de modulation porteront notamment sur :

- la durée hebdomadaire servant de base de calcul de la rémunération moyenne ;
- les éléments de salaire entrant dans ce calcul ;
- le cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation.

7. Travail à temps choisi

Définition.

Article 57

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Des horaires de travail à temps choisi peuvent être pratiqués, conformément à la législation en vigueur : il s'agit en particulier des horaires individualisés, du travail à temps partiel et du travail intermittent.

Dans tous les cas, le travail à temps choisi repose sur une organisation du temps de travail convenue entre le salarié et l'entreprise.

b) Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les textes conventionnels ou accords applicables. Les négociations d'entreprise s'efforceront, dans toute la mesure du possible, d'adapter les droits et avantages conventionnels qui poseraient des problèmes d'application pour les salariés à temps partiel.

c) Dans le cas de contrats de travail à activité intermittente, c'est-à-dire comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées, les salariés concernés bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sauf dispositions spécifiques d'adaptation fixées au niveau de l'entreprise. Le recours au travail intermittent suppose la conclusion d'un accord d'entreprise à ce sujet, comme il est dit à l'article 44.

Conséquences pratiques.

Article 58

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Les problèmes particuliers d'adaptation du dispositif conventionnel de la profession aux situations visées aux b et c de l'article 57 font en tant que de besoin l'objet des négociations nécessaires entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. b) Un accord-cadre conclu au plan professionnel fixe des règles générales applicables au cas où les salariés occupés à temps complet choisissent, en accord avec leur employeur, d'exercer des fonctions à temps partiel.

Titre V : Formation professionnelle et emploi

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

I. - ROLE CENTRAL DE LA FORMATION, POUR LES SALARIES COMME POUR LES ENTREPRISES

1. Les organisations signataires soulignent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des compétences du personnel en tant que facteur d'adaptation décisif pour le maintien et le développement de l'emploi.

Elles expriment aussi leur volonté d'encourager la mise en place, dans les entreprises, de politiques et de pratiques prévisionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de formation et de mobilité. Ainsi pourront être utilisées pleinement les connaissances, qualifications et aptitudes des salariés, dans le souci de faire correspondre au mieux leurs aspirations professionnelles et les besoins présents et futurs de l'entreprise.

2. Dans cette optique, la formation, en facilitant l'adaptation du personnel aux évolutions en cours - que celles-ci concernent les produits, les outils de travail, les relations avec les assurés ou les méthodes d'organisation et de gestion, contribue de façon déterminante au processus d'adaptation des entreprises à leur marché.

Elle constitue aussi, pour le personnel, une chance d'évolution dans sa vie professionnelle, compte tenu de ses aptitudes et de ses attentes.

A la fois atout et investissement, tant pour les entreprises que pour les salariés, la formation constitue ainsi un axe majeur de la politique que les signataires entendent favoriser et développer par la concertation au niveau de la profession et des entreprises.

II. - OBJECTIFS DE LA FORMATION

3. Les signataires définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en oeuvre par les entreprises, par la profession et par les établissements spécialisés, pour permettre au personnel d'acquérir des qualifications et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs ou individuels, nationaux ou internationaux.

Ces objectifs sont très généralement, pour l'entreprise, d'accroître son efficacité sur le marché et la qualité des services rendus, et pour le salarié d'améliorer son devenir professionnel.

Les actions de formation ont le plus souvent pour objet :

- l'insertion dans l'entreprise ;
- l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de sa fonction ;
- la préparation à d'autres fonctions (adaptation, reconversion, mobilité, enrichissement de l'expérience, évolution de carrière, etc.) ;
- la familiarisation avec de nouveaux outils de travail, de nouveaux modes d'organisation ou de relations ;
- la cohésion de l'entreprise grâce à un langage commun ;
- l'égalité des chances.

III. - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

4. La gestion prévisionnelle des ressources humaines doit constituer une partie intégrante de la politique de développement de l'entreprise. Elle implique notamment pour celle-ci :

- la définition à court et moyen terme des besoins de formation et de recrutement, c'est-à-dire de l'écart entre, d'une part, les compétences et potentiels du personnel et, d'autre part, les qualifications et compétences liées à l'évolution des métiers dans une optique prospective ;
- un système d'information du personnel sur les axes de la politique de formation de l'entreprise et sur les actions de formation offertes dans le cadre du plan de formation ;
- des méthodes de diagnostic et de conseil pour l'évaluation des potentiels et des compétences acquises par le personnel en vue de leur utilisation optimale, ainsi que pour aider à la définition des projets individuels de développement ;
- le suivi particulier des membres du personnel pendant leur formation et l'appréciation par la direction des résultats de celle-ci et des conséquences pouvant en être tirées en matière d'évolution de carrière.

IV. - MOTIVATION ET DEMARCHE INDIVIDUELLE

5. L'amélioration de leur devenir professionnel est pour les salariés un facteur important de motivation et une aspiration légitime à laquelle les entreprises doivent s'efforcer de répondre, dans la mesure de leurs possibilités.

La satisfaction de cette attente peut cependant impliquer une démarche active de formation, à l'extérieur ou sur le lieu de travail, dans le cadre des actions proposées par l'entreprise, voire l'acceptation, le cas échéant, d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.

6. Le développement dans les entreprises de politiques et de pratiques visant à obtenir la meilleure adéquation possible entre, d'une part, les qualifications, aptitudes et compétences exigées ou souhaitées pour le fonctionnement de l'entreprise sur les plans technologiques, organisationnels, économiques et, d'autre part, les qualifications, aptitudes et compétences disponibles parmi le personnel constitue, en conséquence, un objectif prioritaire des organisations signataires.

Les dispositions du présent titre sont destinées à y concourir.

Chapitre Ier : Concertation et actions au niveau professionnel

Définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle.

Article 59

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Il est procédé tous les 5 ans au moins et pour la première fois dans le délai de 2 ans à partir de la date de signature de la convention collective nationale, au sein des commissions paritaires de la formation professionnelle et de l'emploi visées à l'article ci-dessous, à un bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation.

Au vu de ce bilan, les organisations signataires de la présente convention engagent la négociation relative aux objectifs et moyens de la formation professionnelle telle que prévue par la législation en vigueur (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133.1 du code du travail.*

Commissions paritaires de la formation professionnelle et de l'emploi.

Article 60

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Ces commissions paritaires constituent dans leur champ de compétence l'organe d'information, d'étude et de concertation dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi et, d'une façon plus générale, d'examen de toutes questions relevant de leurs attributions en vertu des dispositions interprofessionnelles applicables en la matière.

Elles ont essentiellement pour mission :

- l'examen annuel de la situation et des perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- l'examen annuel de l'activité des organismes constitués au niveau professionnel et intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer s'il y a lieu des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- l'examen des cas de licenciement collectif pour motif économique intervenant dans la profession, en vue de faciliter la mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation du personnel privé d'emploi ;
- un rôle de prévention et d'alerte au plan professionnel par les avis, recommandations, propositions et mises en garde, dont la délégation des employeurs et les délégations du personnel peuvent convenir.

b) Les dispositions relatives à la constitution, au fonctionnement et aux moyens de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi sont fixées dans l'annexe III à la présente convention.

Les dispositions dont il s'agit ne font pas obstacle à la constitution, pour des missions spécifiques à certaines activités, à l'initiative des organisations représentatives concernées, de commissions paritaires de la formation et de l'emploi dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont fixés par accord entre lesdites organisations.

Observatoire de l'évolution des métiers.

Article 61

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

L'observatoire créé au niveau professionnel apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation (1).

Ses objectifs sont de :

- disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et des aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois ;
- vérifier périodiquement si les critères classants retenus dans le système de classification (art. 30) restent pertinents au vu des évolutions constatées et formuler toutes observations utiles à ce sujet.

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein des commissions paritaires de la formation et de l'emploi auxquelles ils sont régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit ainsi dans une démarche globale et permanente, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans les sociétés d'assurances.

(1) *Conformément aux orientations contenues dans le relevé de discussion du 22 mai 1990, les modalités de création et de fonctionnement de l'observatoire seront fixées après recours à un contrat d'études prévisionnelles.*

Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi.

Article 62

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les organisations signataires contribuent au fonctionnement des organismes professionnels dont il s'agit au sein des instances de ceux-ci ou elles sont représentées, conformément aux règles statutaires propres à chacun de ces organismes.

Elles veillent à ce que les décisions, orientations ou propositions dont elles conviennent et qui concernent ces organismes fassent l'objet des mesures d'application correspondantes.

Chapitre II : Formation et emploi dans les entreprises

Plan de formation et d'emploi.

Article 63

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La préparation du projet de plan de formation de l'entreprise destiné à être soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement tiendra compte, pour étayer le contenu de ce projet, des perspectives d'évolution de l'emploi et des qualifications au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'examen des prévisions d'évolution de l'emploi dans le cadre tant des instances de représentation du personnel que des négociations annuelles prévues par le code du travail sera l'occasion d'une approche prospective des besoins de formation et des orientations qui en découlent quant à la politique de formation de l'entreprise.

Le projet de plan de formation inclura la définition des actions de formation à caractère annuel ou pluriannuel mises en oeuvre pour les personnes qui, compte tenu notamment de leur poste de travail, de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés lors d'opérations de reconversion ou d'adaptation à un nouvel emploi, notamment en relation avec les évolutions technologiques.

Dans tous les cas, le projet de plan de formation comporte :

- les orientations annuelles ou pluriannuelles que la direction assigne au plan et sur lesquelles le comité d'entreprise est consulté ;
- la nature et le calendrier prévisionnel des actions à mettre en place pour la réalisation de ce plan ainsi que les fonctions prioritairement concernées par ces actions ;
- la définition des résultats attendus de ces actions par rapport aux besoins de formation identifiés.

Commission de formation.

Article 64

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

Les modalités de fonctionnement de la commission de formation (composition, nombre et durée des réunions, indemnisation du temps passé) sont fixées par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur.

Toutefois, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, où cette commission est obligatoire, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité aux trois réunions annuelles minimales de celle-ci est rémunéré comme temps de travail conformément aux dispositions légales et ne s'impute pas sur les heures de délégation. Il en est de même dans la limite de 6 heures par an et par membre pour la préparation de ces réunions.

Pour les autres membres de la commission, non membres titulaires et suppléants, le temps passé aux réunions ou à leur préparation est rémunéré comme temps de travail, dans la limite de 15 heures par an et par membre de la commission.

Dans les entreprises employant de 100 à 200 salariés où une telle commission est constituée par le comité d'entreprise, le temps passé aux réunions de celle-ci ou à leur préparation est rémunéré comme temps de travail, dans la limite de 8 heures par an et par membre de la commission.

Les entreprises prévoient au plan de formation la possibilité, pour les membres de cette commission qui le souhaiteraient, de suivre, à l'occasion de leur désignation, un stage de formation destiné à leur faire mieux connaître les différents aspects des questions dont ils auront à débattre.

Aides et incitations à la formation.

Article 65

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

a) Autorisations d'absences.

En vue de favoriser l'accès de leur personnel aux stages de formation professionnelle, les entreprises accordent aux salariés qui suivent des actions dans le cadre du plan de formation, ou du congé individuel de formation, les autorisations d'absences nécessaires pour y participer.

Elles sont attentives à ce que la charge professionnelle de travail des salariés concernés demeure compatible avec le suivi de ces actions et le travail personnel qu'elles peuvent exiger.

Elles donnent, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les autorisations d'absences destinées à faciliter la préparation d'un examen et à permettre la participation aux épreuves.

b) Gratification

En outre, les salariés qui obtiennent soit un diplôme d'assurance ou relevant d'une discipline interprofessionnelle (par exemple, en comptabilité ou en bureautique) délivré par l'éducation nationale, soit un diplôme ou un titre de même nature homologué par la commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique, bénéficient d'une gratification, dès lors que le diplôme obtenu est expressément inscrit au plan de formation de l'entreprise.

Cette gratification est versée en une seule fois dans les 2 mois qui suivent la présentation du document justificatif à l'entreprise. Elle est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle en vigueur à la date d'obtention du diplôme et correspondant à la classe 2 du barème prévu à l'annexe II. Son montant est égal à :

- 7 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau V de l'éducation nationale ;
- 14 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau IV de l'éducation nationale ;
- 21 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau III de l'éducation nationale ou à un niveau supérieur.

La gratification ainsi prévue est également attribuée au personnel qui obtient le certificat d'aptitude professionnelle d'assurances (CAP), le brevet professionnel d'assurances (BP) ou le brevet de technicien supérieur d'assurances (BTS) dans le cadre des accords professionnels en vigueur ouvrant accès à une formation même si celle-ci n'est pas inscrite au plan de formation. (1)

c) Point annuel sur les actions de formation.

Tout salarié qui, depuis 5 ans, dans la même entreprise, n'a pu participer à une action de formation a la possibilité de connaître les raisons pour lesquelles il n'a pas eu accès à la formation. L'examen des demandes de formation émanant des salariés concernés est fait par priorité. La commission de formation du comité d'entreprise est informée du nombre de demandes non satisfaites.

Chaque année, l'entreprise fait le point sur les actions de formation suivies par ses salariés. Elle en communique le bilan au comité d'entreprise.

d) Rôle du tuteur.

Lorsque, pour certaines actions de formation ou d'insertion, la désignation d'un " tuteur " dans l'entreprise est prévue, la mission de celui-ci est d'accueillir, informer et aider la personne concernée, d'assurer les liaisons avec le ou les organismes intervenant dans sa formation, et de veiller à ce que cette personne tire le meilleur parti possible tant de la formation que de ses périodes de stage dans l'entreprise.

L'entreprise veille avec soin au choix du tuteur et tient compte dans sa charge de travail de la disponibilité exigée par cette mission lorsqu'elle ne fait pas partie intégrante de ses fonctions.

(1) le texte modifié de l'article 65 b s'applique aux diplômes :

- mentionnés dans les plans de formation postérieurs à celui de l'année 1997 ;
- et dont la préparation aura commencé après la communication dans l'entreprise du plan de formation 1998.

Evolution de carrière.

Article 66

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Entretiens individuels.

Les entretiens individuels périodiques prévus à l'article 77 sont une occasion de faire le point sur les attentes respectives de l'entreprise et du personnel en matière de formation et d'évolution de carrière. Ils doivent notamment permettre :

- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement professionnel ;
- de l'informer à l'avance sur les évolutions possibles suite à la ou aux formations envisagées ou programmées.

b) Suivi de carrière et filières de formation.

Un suivi durable de l'évolution de carrière des salariés concernés est organisé afin de faire coïncider au mieux leurs attentes professionnelles avec les possibilités de l'entreprise.

Pour faciliter un tel ajustement, le plan de formation de l'entreprise mentionne les filières de formation pouvant permettre, en fonction des besoins de l'entreprise, d'accéder ultérieurement à des postes de niveau analogue ou supérieur pour lesquels les qualifications, aptitudes et compétences nécessaires seront décrites.

Par filière de formation, on entend l'ensemble des actions de formation dont le contenu (matières enseignées, types d'aptitudes visées...) prépare, éventuellement de façon graduelle, à des fonctions ou à des missions professionnelles relevant d'une même filière d'activité ou de compétence.

Les entreprises veillent à donner priorité aux candidats à ces postes qui, présentant les aptitudes et compétences recherchées, auront suivi le cursus de formation correspondant.

La commission de formation est informée chaque année des difficultés éventuellement rencontrées par des salariés pour avoir accès à une formation.

c) Obtention d'un diplôme ou d'un titre homologué.

Lorsqu'un salarié a obtenu, dans le cadre du plan de formation, un diplôme ou un titre délivré ou homologué par l'éducation nationale, sa situation fait l'objet d'un examen particulier par le responsable hiérarchique, en liaison, si nécessaire, avec un responsable de la direction du personnel. Un entretien spécifique sur ce sujet a lieu avec l'intéressé dans les trois mois de l'obtention du diplôme, sauf si un entretien périodique habituel est prévu dans ce délai.

Lors de cet entretien sont examinées avec la plus grande attention toutes les possibilités d'évolution de carrière qui peuvent être envisagées pour l'intéressé à court ou moyen terme, compte tenu de ses nouvelles compétences, ainsi que, le cas échéant, les conditions liées aux évolutions évoquées (prise en charge de nouvelles responsabilités, acceptation d'une mobilité professionnelle ou géographique, changement d'établissement ou d'entreprise au sein du groupe, formation complémentaire...).

A l'occasion de l'entretien périodique suivant, un bilan est fait par rapport aux possibilités envisagées et, si nécessaire, un nouvel examen de celles-ci a lieu, compte tenu des changements intervenus entre-temps.

Dans le cas où, trois ans après l'obtention d'un diplôme visé à l'alinéa 1 du présent paragraphe c, le salarié n'a pas connu l'évolution professionnelle dont il avait exprimé le souhait lors des entretiens périodiques précédents, il peut demander un entretien avec un spécialiste des services du personnel. Cet entretien pourra déboucher le cas échéant sur un bilan professionnel individuel.

d) Congé de bilan de compétences.

Indépendamment du bilan mentionné à l'alinéa précédent, un congé de bilan de compétences peut être demandé dans les conditions prévues par la législation.

Justification des formations.

Article 67

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Toute participation effective à une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise donne lieu à la remise, par celle-ci - sauf délivrance d'un diplôme ou d'une attestation par l'organisme de formation lui-même - d'une attestation individuelle mentionnant l'intitulé de l'action suivie et les dates de cette formation.

Lorsqu'une action de formation n'est pas sanctionnée par un diplôme délivré par le ministère de l'éducation nationale ou bien par un titre homologué, les organismes professionnels de formation sont invités à délivrer aux stagiaires une attestation qui peut revêtir :

- soit la forme d'une attestation de participation ;

- soit celle d'une attestation de contrôle des connaissances acquises si, à l'issue de la formation suivie, un contrôle effectif des connaissances et/ou des aptitudes sous forme d'épreuve(s) écrite(s) et/ou orale(s) a été effectué.

Les résultats globaux aux examens professionnels ainsi que ceux des contrôles de connaissance visés ci-dessus sont communiqués annuellement à la commission de formation, s'il en existe dans l'entreprise, et au comité d'entreprise lui-même. L'employeur leur fournit également des informations statistiques sur les changements d'affectation liés aux formations suivies par le personnel, en particulier pour les filières auxquelles s'applique la priorité d'accès prévue à l'article 66.

Financement des actions de formation.

Article 68

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Compte tenu des considérations qui précèdent sur l'importance de la formation, un accord particulier relatif au financement des actions de formation peut fixer, au-delà des obligations légales en la matière, des engagements propres à la profession (cf. accord du 27 mai 1992 relatif au financement de la formation professionnelle continue).

De la même manière, un accord particulier peut fixer des conditions d'inscription à certaines formations en vue d'en favoriser l'accès au personnel (cf. accord du 27 mai 1992 relatif à l'accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA).

Titre VI : Contrat de travail

Chapitre Ier : Conclusion du contrat de travail

Cadre juridique.

Article 69

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Le contrat de travail régit les rapports entre employeur et salarié dans le respect de la législation, des textes internationaux ou communautaires applicables en France, des accords interprofessionnels, de la présente convention collective et des autres accords professionnels, ainsi que, le cas échéant, des accords d'entreprise.

Contenu de la lettre d'embauche.

Article 70

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Le contrat de travail est concrétisé par une lettre d'embauche de l'entreprise contresignée par le salarié. Cette lettre est normalement remise à l'intéressé avant l'entrée en fonctions. Si dans des cas exceptionnels, il n'a pu en être ainsi, la lettre doit être remise pour contre-signature dans les quinze jours qui suivent.

Indépendamment de toute autre clause qui pourrait être convenue entre les parties, cette lettre comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le régime juridique du contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée) ;
- la nature de la fonction confiée ou son appellation dans l'entreprise ;
- le classement de cette fonction dans l'une des classes prévues par la classification figurant en annexe I de la présente convention ;
- le lieu de travail ou, si la nature ou le niveau de la fonction l'implique, la zone géographique d'activité (1) ;
- la référence à la convention collective et ses annexes ;
- la durée de la période d'essai éventuelle ;
- le montant de la rémunération et ses modalités de paiement (nombre de mensualités, périodicité de versement) ;
- si elle diffère de la durée collective - telle que celle-ci est communiquée au personnel en application de l'article 40 -, la durée individuelle de travail applicable au salarié et sa répartition au cours de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année ;
- la durée du préavis en cas de démission ou de licenciement si elle diffère de celle prévue à l'article 91.

(1) La " zone géographique " est celle, délimitée de façon précise, dans laquelle le salarié exerce ou bien est susceptible d'exercer son activité professionnelle selon les termes de son contrat de travail.

Par " lieu de travail ", il faut entendre la commune et éventuellement l'adresse de l'établissement situé dans cette commune dans laquelle le salarié est appelé à exercer ses fonctions. Ce lieu est toujours précisé dans le contrat de travail, sauf si ce dernier mentionne la zone géographique d'activité au sens de l'alinéa ci-dessus.

Information du salarié.

Article 71

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Avec sa lettre d'embauche, le salarié reçoit :

- un exemplaire de la présente convention collective ;
- le règlement intérieur de l'entreprise ;
- le cas échéant, les accords d'entreprise.

Modification ultérieure du contrat de travail.

Article 72

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Toute modification ultérieure d'éléments importants du contrat de travail doit faire l'objet d'un écrit de l'employeur, par exemple en cas de :

- changement de rémunération en application de mesures individuelles ;
- changement de fonction entraînant un changement de classe de fonctions ;
- changement de lieu ou de zone géographique de travail ;
- changement d'horaire si celui-ci est différent de l'horaire collectif.

Cet écrit est remis à l'intéressé en main propre ou envoyé sous pli recommandé avec avis de réception.

Modification dans la situation du salarié.

Article 73

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les changements de situation personnelle, s'ils sont susceptibles d'avoir des incidences sur les obligations respectives de l'entreprise et du salarié, doivent être signalés par ce dernier à son employeur.

Période d'essai.

Article 74

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 septembre 2023

a) Objet et durée

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement, en situation de travail effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes.

Sous réserve de la législation applicable au contrat à durée déterminée et des dispositions prévues pour les fonctions de cadre, sa durée est au plus de 2 mois.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

Si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée avec l'accord du salarié, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. La période d'essai ne peut donc pas dépasser, au total, 4 mois pour les classes 1 à 4. Elle peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge.

Le contrat de travail prend fin alors selon les délais de prévenance tels que définis dans le tableau ci-après :

Salariés administratifs classe 1 à 4	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
Au-delà d'1 mois de présence	48 heures	1 mois

Le comité social et économique (CSE) est tenu informé du nombre de contrats interrompus pendant la période d'essai.

c) Poursuite du contrat au-delà de la période d'essai

La confirmation du salarié dans ses fonctions au-delà de la période d'essai fait l'objet d'un écrit de l'employeur. À défaut d'un tel écrit, la poursuite de la relation de travail au-delà de cette période constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions.

Titularisation.

Article 75

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La titularisation, c'est-à-dire l'accès à un certain nombre de garanties et avantages prévus par la présente convention, intervient, sauf dispositions plus favorables pratiquées au sein de l'entreprise, après douze mois de présence effective dans l'entreprise. Cela concerne les garanties suivantes : maladie et accident (art. 82 c), cure thermale (art. 85), maternité et adoption (art. 86 a, b, c et d), service national et périodes de réserve (art. 87 a et b), absences liées aux charges de famille (art. 88 a, 2e alinéa, et art. 88 b), licenciement pour faute ou insuffisance professionnelle (art. 90 a).

La durée de douze mois est ramenée à trois mois pour les salariés ayant au moins douze mois de présence chez un autre employeur (au sens de l'art. 1^{er}) au cours des 5 dernières années précédant leur embauche dans l'entreprise.

N.B. - Le règlement du régime professionnel de prévoyance sera modifié afin que l'affiliation des employés, agents de maîtrise et cadres puisse intervenir après 3 mois de présence effective chez un même employeur (au lieu de 12 mois).

Chapitre II : Vie du contrat de travail

Engagements des parties.

Article 76

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Le contrat de travail implique l'engagement réciproque des parties de satisfaire à leurs obligations professionnelles dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

Pendant la durée du contrat de travail, les deux parties s'attachent à satisfaire loyalement à cet engagement.

Entretiens périodiques.

Article 77

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Un entretien individuel permettant de faire le point sur le degré de satisfaction réciproque du salarié et de l'entreprise ainsi que sur leurs attentes mutuelles a lieu une fois par an. Il porte notamment sur les souhaits du salarié en matière de formation, d'évolution de carrière et de conditions de travail.

a) Principe général.

L'évolution de sa vie professionnelle et de sa carrière à laquelle aspire légitimement chaque salarié, dans le cadre des possibilités de l'entreprise, implique une appréciation sur sa contribution à la réalisation des objectifs de celle-ci.

Cette contribution doit faire l'objet d'une analyse qualitative et quantitative aussi objective que possible, ce qui nécessite :

- la définition par l'entreprise des objectifs qu'elle assigne au personnel ;
- une communication interne appropriée sur ces objectifs ;
- une méthode d'appréciation conçue à la fois comme instrument de gestion des ressources humaines et comme facteur de motivation individuelle ;
- une association étroite du personnel d'encadrement au choix et à l'application de cette méthode ;
- l'exposé de cette dernière devant le comité d'entreprise et la consultation de celui-ci à ce sujet ;
- l'information du personnel sur la méthode d'appréciation retenue et ses modalités d'application.

b) Mise en oeuvre.

Les modalités pratiques des entretiens individuels sont définies dans chaque entreprise, compte tenu de ses caractéristiques propres. Lors de leur mise en place, elles sont communiquées par écrit, après information du comité d'entreprise ou d'établissement, à l'ensemble du personnel. Elles s'inspirent des lignes directrices suivantes :

- l'entretien a lieu en principe avec le responsable hiérarchique immédiat ;
- à l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise et personnalisée, de l'appréciation portée sur sa contribution à la marche de l'entreprise ;
- le salarié peut alors demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable des services du personnel ;
- l'appréciation ne peut en aucun cas résulter de la simple exploitation automatique de données. En outre, conformément à la législation, le salarié peut toujours demander à prendre connaissance des données nominatives le concernant qui figurent dans les fichiers informatiques de l'entreprise ;
- les besoins de formation de l'encadrement à la conduite des entretiens individuels sont pris en compte pour l'élaboration du plan de formation.

Evolution du contrat de travail et mobilité professionnelle.

Article 78

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les éléments du contrat de travail initial sont normalement appelés à évoluer pour répondre tant aux aspirations et capacités du salarié qu'aux besoins et possibilités de l'entreprise.

Les entretiens individuels prévus à l'article 77 sont en particulier le moyen d'échanges de vues sur les évolutions possibles.

A. - Mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle constitue un moyen privilégié d'évolution et contribue à la formation du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement professionnel qu'elle apporte, notamment dans le contexte d'adaptation nécessaire aux mutations de l'assurance. La mobilité doit donc être encouragée et facilitée.

Dans cette perspective, les entreprises :

- développent les méthodes et moyens de gestion des ressources humaines destinés à favoriser l'adéquation optimale de celles-ci à l'évolution des qualifications, notamment par le recours à la formation ;

- mettent en place des procédures d'information internes du personnel sur les postes à pourvoir de façon à examiner en priorité les candidatures internes pour favoriser, compte tenu des caractéristiques desdits postes, l'évolution professionnelle du personnel déjà en activité dans l'entreprise ;

- favorisent l'évolution du contenu et/ou du niveau des responsabilités, la diversification des compétences et l'enrichissement de l'expérience par l'exercice de fonctions successives dans une même filière ou dans des filières différentes.

Par même filière d'activité, on entend les fonctions ou missions professionnelles qui, correspondant ou non à des degrés différents de qualification, relèvent d'un même ensemble de connaissances ou compétences.

Il revient à l'employeur de prendre, dans le cadre des orientations ci-dessus, en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise et de l'appréciation de l'encadrement sur les qualités et potentiels de chaque salarié, les décisions relatives à son évolution professionnelle.

B. - Mobilité géographique

Cette mobilité peut correspondre à divers cas de figure :

1^{er} cas :

La modification du lieu de travail est souhaitée par le salarié pour convenance personnelle ou dans la perspective d'une évolution de carrière : elle intervient alors en accord avec l'employeur.

2^e cas :

Cette modification, sans être expressément demandée par le salarié, s'inscrit - la nature de l'activité à exercer le justifiant - dans le cadre d'une clause de mobilité acceptée par lui lors de la signature de son contrat de travail : les conséquences et modalités pratiques de cette modification sont examinées en commun par l'employeur et l'intéressé au cours de l'entretien individuel prévu au b 1 ci-après.

3^e cas :

Cette modification est souhaitée par l'entreprise pour répondre à des nécessités d'organisation ou de développement : elle doit s'inscrire alors dans le cadre des garanties énoncées aux a et b ci-après :

a) Principes.

a 1. Les entreprises cherchent à pourvoir en priorité par le volontariat les postes à pourvoir dans le cadre de la mobilité géographique.

a 2. L'accord écrit du salarié est nécessaire pour procéder à une mutation géographique lorsque celle-ci :

- implique la modification de la zone géographique d'activité éventuellement prévue dans le contrat de travail ;

- ou rend nécessaire, de l'avis partagé des deux parties, un changement de résidence.

Le refus du salarié, dans l'une ou l'autre de ces deux hypothèses, d'accepter la mutation géographique ne constitue pas une faute ni, en soi, un motif de rupture du contrat de travail qui lui soit imputable.

a 3. Dans les autres cas, la recherche de l'adhésion volontaire du salarié au projet de mobilité le concernant à l'initiative de l'entreprise, s'effectue lors de l'entretien individuel prévu au b 1 ci-après pour traiter de façon approfondie les modalités de réalisation de cette mobilité.

a 4. Les dispositions qui précèdent et qui suivent ne peuvent naturellement pas faire échec à l'application des dispositions légales relatives aux attributions du comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

b) Mesures d'accompagnement.

b 1. Toute mesure de mobilité géographique individuelle à l'initiative de l'entreprise est précédée d'un entretien avec le salarié concerné. Cet entretien doit permettre à l'intéressé de disposer d'informations précises sur les points suivants et de pouvoir en discuter :

- les fonctions qu'il occupera sur le nouveau site et sa rémunération ;

- ses conditions de travail ;

- la date envisagée de sa prise de fonctions dans son nouveau lieu de travail ;

- les mesures d'accompagnement proposées par l'entreprise, s'il y a lieu.

L'entretien individuel doit permettre également un examen des solutions possibles aux problèmes personnels que la mobilité envisagée peut entraîner pour le salarié : difficultés de transport, obligation temporaire de double résidence, date et lieu de scolarisation possible des enfants, difficultés liées à l'activité professionnelle du conjoint...

b 2. Lorsque la mutation géographique à l'initiative de l'entreprise impose un changement de résidence, les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise selon des modalités définies au niveau de celle-ci (présentation de devis, etc.).

b 3. Les informations données par l'entreprise dans le cadre de l'entretien sont confirmées dans un document remis ou adressé ultérieurement au salarié. Lorsque l'accord écrit du salarié est nécessaire, en application du a 2, la remise de ce document doit précéder la prise de décision de celui-ci.

Insuffisance professionnelle.

Article 79

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

Si l'employeur constate chez un salarié une insuffisance de travail, en qualité ou en quantité, ne résultant pas de mauvaise volonté et non susceptible à ce titre de relever d'une mesure disciplinaire, il lui en fait l'observation au cours d'un entretien particulier. Cet entretien permet à l'intéressé de s'expliquer sur les motifs de cette insuffisance. Si celle-ci résulte soit d'une mauvaise adaptation du salarié à ses fonctions, soit d'un mauvais état de santé invoqué par l'intéressé, l'employeur, après son entretien avec l'intéressé et consultation, le cas échéant, du service médical du travail, recherche en concertation avec l'intéressé les moyens d'y remédier par une formation et/ou un changement

d'affectation, par exemple.

L'entretien est confirmé par un écrit de l'employeur précisant, s'il y a lieu, les mesures de nature à porter remède à cette situation.

Poursuite de l'insuffisance professionnelle.

Article 79 bis (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à mettre en oeuvre une procédure de licenciement du salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et celles de l'article 90 a.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail (arrêté du 10 février 1998, art. 1^{er}).

Retards et absences.

Article 80

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Les conditions dans lesquelles retards et absences doivent être justifiés sont fixées au niveau de l'entreprise.

Sauf en cas de force majeure, toute absence ne relevant pas de l'état de santé doit être justifiée à l'employeur dans les quarante-huit heures.

Chapitre III : Suspension du contrat de travail

Dispositions générales.

Article 81

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

L'absence du salarié pour l'un des motifs et dans les conditions définis dans les articles ci-après entraîne la suspension de son contrat de travail.

Le salaire étant la contrepartie du travail, la suspension du contrat a pour conséquence de suspendre les obligations de l'entreprise ayant trait au versement de la rémunération sauf application de dispositions légales ou conventionnelles différentes.

Maladie et Accident.

Article 82 (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Justification

En cas d'absence pour maladie ou accident, le salarié doit, sauf en cas de force majeure, en informer l'employeur dans les 48 heures et lui faire parvenir un certificat médical dans les 3 jours.

b) Contre-visite médicale.

L'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par un médecin de son choix.

S'il y a divergence sur l'incapacité de travail du salarié entre le médecin traitant et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, tous deux désignent un troisième médecin pour les départager. L'avis de ce dernier fixe définitivement la situation du salarié et notamment sa date de reprise du travail. Ses honoraires sont pris en charge par l'employeur.

c) Prise en charge durant les trois premiers mois

Pendant les trois premiers mois de son arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit une allocation qui complète, à concurrence de son salaire net mensuel, les indemnités journalières ou pension d'invalidité versées par :

- la sécurité sociale ;

- et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur.

Dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée, déduction faite de la totalité des indemnités dues au salarié à ces deux titres.

En cas d'arrêts de travail multiples au cours d'une même année civile, le versement des allocations complémentaires ne peut excéder, au total, la durée de trois mois, si la cause de ces arrêts est la même maladie.

Il appartient au salarié d'apporter, le cas échéant, la preuve médicale qu'il ne s'agit pas de la même maladie.

d) Prise en charge au-delà des trois premiers mois

En cas de prolongation de son arrêt pour maladie ou accident au-delà de trois mois continus, ou trois mois discontinus si la cause en est la même maladie, le salarié bénéficiaire du régime professionnel de prévoyance reçoit une indemnité journalière dans les conditions fixées par ce régime.

e) Avance par l'employeur

En cas d'indemnisation complémentaire par l'entreprise ou par le régime professionnel de prévoyance, l'employeur fait l'avance au salarié de l'indemnité journalière due tant par la sécurité sociale que par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise, sous réserve qu'il ait délégué pour les percevoir directement.

(1) L'alinéa 2 du présent article est étendu sous réserve de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1^{er}).

Incidence de la maladie et de l'incapacité sur le contrat de travail.

Article 83

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

a) Principe

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint, dans les conditions fixées aux paragraphes qui suivent, de mettre fin au contrat de travail soit en raison des répercussions que les absences pour maladie ou accident ont pour le fonctionnement de l'entreprise soit en cas d'incapacité au travail médicalement constatée (1).

b) Absences de longue durée

Lorsque l'absence pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède neuf mois continus ou non sur une même période de douze mois, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent.

L'employeur doit observer dans ce cas, du fait qu'il en prend l'initiative, d'une part la procédure d'entretien préalable prévue par les dispositions légales comme en cas de licenciement, d'autre part le préavis prévu à l'article 91 a.

L'indemnité alors due est la suivante :

b 1. Cessation du contrat de travail intervenant au-delà du neuvième mois d'absence, mais avant le seizième mois : l'indemnité est calculée comme il est dit à l'article 92 si l'intéressé remplit les conditions de présence prévues audit article et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

b 2. Cessation du contrat de travail intervenant à partir du seizième mois d'absence : l'indemnité est déterminée comme il est dit à l'article 92 lorsque l'intéressé a quinze années au moins de présence dans l'entreprise au début de l'arrêt de travail et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la possibilité qu'a l'employeur de mettre fin au contrat de travail lorsque le caractère fréquent et répété des absences pour maladie perturbe le fonctionnement de l'entreprise ou du service. Dans ce cas, et par exception aux cas de recours au conseil prévus à l'article 90 a, le salarié concerné peut demander que ledit conseil soit réuni préalablement à la décision de l'employeur et dans les conditions de forme et de délais prévues audit article.

c) Incapacité

En cas d'incapacité au travail définitive d'un salarié, constatée par le médecin du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail sans préjudice des dispositions légales particulières en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise dans le mois suivant l'examen médical de reprise de travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de lui verser, à l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à son dernier emploi.

Dans le cas où le reclassement ne s'avère pas possible, le salarié licencié bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe b 2 ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-24-4 du code du travail (arrêté du 10 février 1998, art. 1^{er}).

Priorité de réembauchage.

Article 84

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Le salarié dont le contrat de travail a pris fin en raison de la prolongation de la maladie bénéficie, pendant les douze mois qui suivent, si sa guérison est constatée, d'une priorité de réembauchage dans le même emploi ou un emploi similaire, avec le maintien des avantages antérieurs.

La lettre notifiant la rupture du contrat mentionne cette priorité de réembauchage et signale à l'intéressé qu'il continue à bénéficier du régime professionnel de prévoyance, s'il en remplit les conditions avant sa maladie prolongée.

Cures thermales.

Article 85

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour la cure thermique prescrite, le salarié en avise son employeur. La période d'absence

pour cure est - sauf prescription médicale impérative - fixée en accord avec celui-ci, compte tenu des besoins du service.

A l'occasion de son arrêt de travail pour cure thermale médicalement agréée par la sécurité sociale, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit une allocation calculée comme suit.

a) En cas de versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale

L'allocation complète jusqu'à concurrence du salaire net mensuel de l'intéressé les sommes servies :

- à titre d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur ;
- et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance.

b) En l'absence de versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale

L'allocation est calculée au prorata de la durée de la cure sur la base de la moitié du salaire mensuel net de l'intéressé sous déduction des sommes dues à celui-ci :

- à titre d'indemnité journalière par des régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur ;
- et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance.

Maternité et adoption.

Article 86

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

a) Réduction journalière de la durée du travail

A partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la caisse d'allocations familiales, les salariées peuvent réduire d'une demi-heure la durée quotidienne du travail suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur, jusqu'à la date de leur départ en congé de maternité. Cette réduction est portée à une heure pendant les quatre semaines qui précèdent le congé de maternité défini au c ci-dessous.

La rémunération des intéressées est maintenue lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, leur durée de présence dans l'entreprise est au moins égale à celle fixée à l'article 75.

b) Absences pour consultations prénatales

Les absences pour consultations prénatales obligatoires n'entraînent pas de réduction du salaire

c) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant, à la date du début de leur congé de maternité, à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales.

L'intéressée indique à l'employeur, au moins un mois avant le début de son congé conventionnel, la répartition souhaitée de celui-ci sur la période qui précède et qui suit la date présumée de l'accouchement. Cette répartition doit respecter la durée des congés pré et postnatal du congé de maternité légal.

Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Lorsque la salariée bénéficie, en raison d'un état pathologique, d'un arrêt de travail supplémentaire avec versement des indemnités journalières " maternité " de la sécurité sociale, elle perçoit pendant cet arrêt l'allocation de l'alinéa précédent en plus des durées du congé de maternité qu'il prévoit, à condition que l'arrêt pathologique ne soit pas accolé audit congé maternité.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières, sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

d) Congé d'adoption

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

L'employeur fait l'avance des indemnités journalières sous réserve d'avoir délégation pour les percevoir directement.

Lorsque le ou la salariée bénéficie, en raison du nombre d'enfants à sa charge, d'un congé d'adoption d'une durée supérieure à 14 semaines, le versement de l'allocation de l'entreprise est assuré pendant toute la durée de ce congé légal.

e) Congé parental d'éducation

Le salarié peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice soit toutefois subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise. Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

Pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à la durée de présence dans l'entreprise, le congé parental est pris en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà.

Obligations militaires.

Article 87

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Service national

A l'issue de son service national (1), le salarié est repris dans son précédent emploi ou en emploi similaire s'il fait connaître à son employeur au plus tard dans le mois suivant sa libération son désir de reprendre son travail.

La reprise du travail intervient dans le mois qui suit cette demande, sauf accord contraire de l'employeur et du salarié.

Le salarié repris bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. En outre, il reçoit une avance égale à un mois de salaire, s'il a plus d'un an de présence dans l'entreprise lors de son départ et s'il n'a exercé aucune activité professionnelle entre sa libération et sa reprise du travail. Cette avance lui reste acquise s'il demeure en fonctions dans l'entreprise pendant au moins une année.

b) Périodes de réserve obligatoires

Pendant les périodes de réserve obligatoires, l'employeur complète la solde perçue à concurrence du salaire net dès lors que le salarié répond à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 75. Ces périodes ne peuvent être imputées sur la durée des congés annuels.

(1) Y compris lorsque l'appel est devancé par l'intéressé.

Absences pour autres motifs.

Article 88

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

a) Absences pour événements familiaux

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, les événements familiaux (mariage, décès, etc.) donnent lieu à autorisation d'absence de courte durée dans les conditions légales et selon des modalités arrêtées au niveau de l'entreprise.

En outre, sous réserve de satisfaire à la condition de présence fixée à l'article 75 :

- ces autorisations d'absences sont applicables à concurrence d'un jour ;
- en cas de mariage d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint ;
- en cas de décès d'un frère ou d'une soeur du conjoint du salarié ;
- le congé légal de 4 jours en cas de mariage est porté à 5 jours ouvrés avec maintien de la rémunération.

b) Absences liées aux charges de famille

Le personnel répondant à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 75 et qui a la charge de jeunes enfants bénéficie, en tant que de besoin, d'autorisations d'absences rémunérées de courte durée dont les modalités et la durée sont arrêtées au niveau de l'entreprise sans pouvoir être inférieures à :

- une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans ;
- 3 jours par an en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations ne se cumulent pas.

Les facilités supplémentaires éventuellement accordées par l'entreprise peuvent prendre la forme de dérogations horaires.

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, tout salarié bénéficie en outre des possibilités de congés non rémunérés prévues par les dispositions légales en cas de maladie d'enfants de moins de 16 ans.

c) Autorisations d'absences exceptionnelles

Sur demande du salarié pour des motifs dûment justifiés, et dans la mesure où le règlement des horaires de l'entreprise ne permet pas d'autres solutions, des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont accordées par l'employeur en dehors des congés payés annuels, dans les limites imposées par les nécessités du service.

Ces absences exceptionnelles peuvent, sur appréciation de l'employeur, être rémunérées.

d) Activités extra-professionnelles

Les entreprises accordent aux salariés exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les congés prévus dans chaque cas par les dispositions légales en vigueur.

Chapitre IV : Cessation du contrat de travail

Circonstances et modalités.

Article 89

La démission, le licenciement et la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail :

- la démission du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur par lettre recommandée ou remise contre décharge. La durée du préavis et les conditions de son exécution font l'objet de l'article 91 a.
- le licenciement est régi par les dispositions légales et par celles fixées aux articles 90, 91 et 92 ci-après ;
- le départ à la retraite du salarié ou la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dont les modalités font l'objet de l'article 93.

En cas de force majeure, le contrat de travail prend fin de plein droit sans que la rupture soit imputable à l'une ou l'autre des parties.

Licenciement.

Article 90

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

L'employeur peut être amené à prendre une décision de licenciement, notamment dans les cas suivants :

- parmi la gamme des sanctions, en cas de faute ;
- en cas d'insuffisance professionnelle sans caractère de faute ; - pour motif économique.

En sus des procédures légales de licenciement, les dispositions ci-après sont applicables en cas de licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle et en cas de licenciement collectif pour motif économique.

a) Licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle. Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est, conformément aux dispositions légales, convoqué par l'employeur et informé que le licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'un conseil constitué de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du personnel de l'établissement (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux ou représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement).

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner expressément cette faculté, le délai dans lequel elle peut être exercée (cf. alinéa suivant), ainsi que celle de se faire assister pour cet entretien conformément aux dispositions légales.

La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée à la direction au plus tard deux jours francs après l'entretien prévu par le code du travail. A défaut, le salarié est considéré comme renonçant à la procédure du conseil.

Toutefois, le conseil est obligatoirement réuni à l'initiative de l'employeur lorsque celui-ci envisage, à l'issue de l'entretien préalable, un licenciement pour faute. L'entreprise doit alors en informer l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge. La réunion du conseil est cependant annulée si l'intéressé le demande par écrit dans les quarante-huit heures de la réception de la lettre.

Les représentants du personnel siégeant au conseil sont choisis par l'intéressé parmi l'ensemble des élus du personnel titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui, ou à défaut, d'un autre collège, et parmi les délégués syndicaux ou représentants syndicaux appartenant à ce même collège, ou à défaut, à un autre collège.

L'employeur convoque le conseil au moins quarante-huit heures à l'avance et informe le salarié qu'il peut être entendu, s'il le souhaite, par le conseil. Les éléments du dossier sont obligatoirement tenus quarante-huit heures à l'avance, à la disposition du conseil et de l'intéressé.

Si le salarié est entendu, sur sa demande, pendant la réunion du conseil, son responsable hiérarchique doit l'être également.

L'un des représentants de l'employeur préside le conseil. Il établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui relate notamment les faits reprochés au salarié et consigne l'avis de chacun des membres du conseil auxquels ce procès-verbal est remis, ainsi qu'au salarié concerné.

L'employeur ne prend sa décision qu'après avoir pris connaissance des avis exprimés au conseil et communique celle-ci à ses membres en même temps qu'au salarié.

b) Licenciement collectif pour motif économique

b 1. Plan social

Dans toute entreprise ou un licenciement collectif portant sur au moins dix salariés sur une même période de trente jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel mais aussi de porter à leur connaissance les mesures de plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter le reclassement de ceux dont le licenciement ne pourrait être évité.

Lors de l'élaboration du plan social, la discussion porte aussi sur les conditions du suivi des personnes licenciées et sur l'intervention, à cet effet, d'un organisme extérieur.

b 2. Ordre des licenciements

Lorsque l'entreprise est contrainte de procéder à un licenciement collectif pour motif économique concernant des salariés exerçant les mêmes fonctions, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur en utilisant les critères ci-après :

- valeur professionnelle ;
- charges de famille ;

- durée de présence dans l'entreprise ;
- handicap reconnu par la Cotorep.

La valeur professionnelle, proposée à l'employeur par le responsable hiérarchique est cotée comme suit :

- moyen : 5 points ;
- bien : 10 points ;
- très bien : 15 points ;
- exceptionnel : 20 points.

Pour les charges de famille, chaque enfant à charge au sens de la législation fiscale, y compris le premier, entraîne attribution de deux points et demi.

Chaque année entière de présence dans l'entreprise est décomptée pour 1 point et chaque mois entier pour 1/12 de point. Le décompte des années de présence s'effectue comme indiqué au b 4 de l'article 35.

En cas de handicap reconnu par la Cotorep, il est attribué à ce titre un nombre de points égal à celui donné au titre de la valeur professionnelle.

Une fois établi le tableau d'ordre des licenciements, l'employeur consulte les délégués du personnel qui peuvent, au vu des situations individuelles et des éléments d'ordre social dont ils ont connaissance, faire des propositions de modification du tableau.

b 3. Priorité de réembauchage

Tout salarié compris dans un licenciement économique ou ayant accepté une convention de conversion dispose d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions légales en vigueur (1).

b 4. Initiatives de reclassement

Qu'il soit tenu ou non d'établir un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, l'employeur fournit toutes informations utiles au secrétariat de la commission paritaire nationale de l'emploi sur le nombre et les qualifications du personnel concerné. Dans les cas visés au I.3° de l'annexe III à la convention collective, il adresse en outre un dossier d'information au secrétariat de ladite commission.

(1) A la date du 16 septembre 1997, celles-ci prévoient une priorité de réembauchage dans un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat, si le salarié manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de cette date, conformément à l'article L. 321-14 du code du travail.

Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission.

Article 91

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

a) Préavis

Hormis le cas du licenciement pour faute grave ou lourde, et sauf usages locaux différents, la durée du préavis réciproque est d'un mois pour les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 1 à 4 sauf dispositions différentes du contrat de travail. Cette durée d'un mois est portée à deux mois en cas de licenciement pour les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise. Pour les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 5 à 7, la durée du préavis est fixée par les dispositions propres aux " Cadres ".

Les obligations réciproques du contrat de travail subsistent pendant le préavis.

La dispense de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend juridiquement fin.

De même, le salarié qui n'effectue pas son préavis sans en avoir été expressément dispensé par l'employeur, doit en indemniser l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération nette qu'il aurait reçue pour la période du préavis restant à courir.

Le montant de cette indemnité peut être imputé par l'employeur sur les sommes dont il est redevable au salarié, notamment à titre d'indemnité compensatrice de congés payés.

Dans le cas où le collaborateur licencié trouve un travail avant la fin de son préavis, il a le droit de quitter son emploi sans verser l'indemnité compensatrice de préavis.

b) Heures pour recherche d'emploi

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé du travail, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi dans la limite de cinquante heures par mois. Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire et peuvent, avec l'accord de l'employeur, être groupées en tout ou en partie.

Cette autorisation d'absence prend fin lorsque le salarié a retrouvé un emploi.

Des facilités d'absence sans maintien de la rémunération sont accordées par l'employeur aux salariés démissionnaires qui quitteraient l'entreprise sans avoir retrouvé de travail. Il appartient à l'employeur d'en arrêter les modalités et de définir, éventuellement, les cas dans lesquels un maintien total ou partie de la rémunération peut être envisagé.

Indemnité de licenciement.

Article 92

Texte officiel · en vigueur depuis le 10 novembre 1992

Le collaborateur licencié alors qu'il compte plus de 3 ans de présence effective dans l'entreprise reçoit, sauf le cas de faute grave ou lourde (2), une indemnité calculée sur la base du total des salaires bruts correspondant à ses douze derniers mois d'activité (y compris, s'il y a lieu, le plein salaire maintenu par l'employeur pendant les trois premiers mois d'arrêt de travail pour maladie). Dans le cas où des éléments de salaire perçus au cours des douze derniers mois sont afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Pour l'application du présent article, les années de présence dans l'entreprise s'entendent comme indiqué au b 4 de l'article 35.

L'indemnité est déterminée à raison de :

- 2,5 p. 100 de la rémunération annuelle, définie à l'alinéa ci-dessus, par année de présence dans l'entreprise si le nombre de ces années est inférieur à 10 ;
- 3 p. 100 par année si leur nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20 ;
- 3,5 p. 100 pour un nombre d'années égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30 ;
- 4 p. 100 au-delà.

Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins cinquante ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,50 p. 100 de la rémunération annuelle par année de présence.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois de présence.

Départ ou mise à la retraite.

Article 93

Texte officiel · en vigueur depuis le 16 septembre 1997

a) Départ en retraite

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée d'un mois.

Toutefois, si le salarié compte plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et exerce des fonctions relevant des classes 5 à 7, la durée de ce délai de prévenance est fixée à 2 mois.

Au moment de son départ, l'intéressé reçoit, sauf dispositions plus favorables de son contrat de travail ou d'un accord d'entreprise, et à condition de compter au moins 10 ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de départ en retraite égale, par année de présence dans l'entreprise, à 10 % du douzième du total des salaires bruts de ses 12 derniers mois d'activité, déterminé comme il est dit à l'article 92, 1er alinéa.

b) Mise en retraite

L'employeur peut décider de mettre à la retraite un salarié :

- soit à l'âge normal de la retraite tel qu'il est fixé par la convention de retraite et de prévoyance en vigueur dans la profession.

L'intéressé a droit alors, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité calculée au taux indiqué au point a ci-dessus, majorée de 1/15 de son salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire mensuel servant de base de calcul est égal soit au douzième du total des salaires des douze derniers mois d'activité, soit au salaire moyen des trois derniers mois d'activité, la solution la plus avantageuse étant seule retenue.

Dans le cas où des éléments de rémunération perçus durant la période considérée sont afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul.

- soit à un âge situé dans la période d'anticipation de la retraite prévue par cette convention de retraite et de prévoyance.

Dans cette hypothèse :

- si le salarié remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée maximum d'assurance prise en compte par le régime général de la sécurité sociale, il reçoit alors une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite à l'âge normal ;
- dans le cas contraire, l'indemnité due est calculée comme l'indemnité conventionnelle de licenciement fixée à l'article 92 si l'intéressé est âgé de soixante à soixante et un ans au moment de la notification par l'employeur de sa mise en retraite. Au-delà de soixante et un ans, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 p. 100 de l'indemnité conventionnelle de licenciement selon que l'intéressé est âgé respectivement de soixante et un ans révolus, soixante-deux ans révolus, soixante-trois ans révolus ou soixante-quatre ans révolus au moment de la notification de sa mise en retraite. Cette indemnité ne peut être inférieure à celle qui serait versée en cas de mise à la retraite à l'âge normal.

Avant que la décision de mise à la retraite soit arrêtée, le salarié est convié à un entretien individuel au cours duquel l'employeur ou son représentant lui fait part de son intention à ce sujet.

A la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision. S'il s'agit d'une confirmation de la mise à la retraite, un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 91 a doit être observé entre cette information et la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

Si le salarié mis à la retraite n'est pas susceptible de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, l'employeur est tenu de respecter la procédure légale de licenciement.

Titre VII : Retraite et prévoyance.

Article 94

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Le personnel visé à l'article 2 bénéficie des régimes professionnels de retraite et de prévoyance institués sur le plan de la profession par la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances en date du 5 mars 1962 et les règlements qui en constituent les annexes, compte tenu des modifications qui leur ont été ou qui leur seront apportées.

Les entreprises et organismes définis à l'article 1^{er} sont tenus d'affilier le personnel à ces régimes dans les conditions fixées par la convention du 5 mars 1962 précitée.

Toutefois, les entreprises ou organismes visés à l'article 1^{er} qui, à la date du 27 mai 1992 n'adhèreraient pas à ces régimes, disposent d'un délai de 1 an pour satisfaire aux obligations du présent titre VII.

Dans le cas où, à l'issue de ce délai, il leur apparaîtrait impraticable pour des raisons économiques ou juridiques de satisfaire auxdites obligations, les entreprises ou organismes concernés seront tenus d'assurer à leur personnel des avantages au moins équivalents à ceux résultant du premier alinéa ci-dessus.

Titre VIII : Dispositions diverses

Conciliation, médiation, arbitrage

Article 95

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

Le recours aux procédures de conciliation, médiation, arbitrage, en cas de différend collectif s'effectue conformément aux dispositions légales.

Dépôt de la convention

Article 96

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des organisations signataires et pour faire l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Date d'effet

Article 97

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 mai 1992

La présente convention entre en vigueur, sans préjudice des dispositions particulières dites " de transition ", le jour qui suit son dépôt auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.