

CAMPING (INDUSTRIES DU)

BROCHURE JO 3176

Convention collective nationale du 13 janvier 1970

(Étendue par arrêté du 6 août 1971, JO 30 septembre 1971)

Actualisation du 10 décembre 1991

(Étendue par arrêté du 28 décembre 1992, JO 28 janvier 1993)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des industries du sport et des loisirs (FIFAS), secteur camping.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération CFTC des syndicats du textile, cuir, habillement et des industries connexe ;

Syndicat national du personnel d'encadrement des industries de l'habillement CFECGC

Fédération textile habillement cuir CGT-FSM ;

Fédération Force ouvrière - papier carton - cellulose CGT-FO

Clauses générales

Article 1 (ancien) - Domaine d'application

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire métropolitain (y compris la Corse) les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises et établissements dont l'activité principale est :

- fabrication de tentes et articles de campement en tissu.

Activité reprise au no 54-02 de la nomenclature des activités annexées au décret no 73-1036 du 9 novembre 1973 :

- 54-02-07. - Tentes pour le camping ;
- 54-02-08. - Articles divers de campement en tissu.

Les salariés embauchés ne pourront en aucun cas se prévaloir d'une autre convention. Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs dont l'emploi dans l'entreprise relève d'une autre industrie, leurs classifications et leurs salaires ne pourront en aucun cas être inférieurs à ceux dudit emploi dans cette autre industrie, en l'attente de négociations sur les classifications.

Article 1 (nouveau) - Domaine d'application

(Avenant du 23 février 2000, non étendu)

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire métropolitain (y compris la Corse) ainsi que dans les départements d'Outre-mer, les rapports de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises et établissements dont l'activité principale est la fabrication de tentes de camping et articles de camping en tissu et de sacs à dos de sport et sacs de sport en toutes matières sauf cuir.

Ces activités sont répertoriées au :

17.4 C Tentes de camping et articles de camping en tissu :

Relèvent de la présente Convention Collective, les entreprises qui appliquent la Convention Collective nationale des industries du camping, au 31 décembre 1998.

19.2 Z Sacs à dos de sport et sacs de sport en toutes matières (sauf cuir).

Les salariés embauchés ne pourront en aucun cas se prévaloir d'une autre convention. Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs dont l'emploi dans l'entreprise relève d'une autre industrie, leurs classifications et leurs salaires ne pourront en aucun cas être inférieurs à ceux dudit emploi dans cette autre industrie, en l'attente de négociations sur les classifications.

Article 2 - Conditions particulières aux V.R.P.

Une annexe détermine les conditions d'application de la convention aux V.R.P. (voir Annexe « Représentants V.R.P. »).

Article 3 - Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de suppression ou de restriction des avantages individuels et collectifs acquis dans les différents établissements antérieurement à la date de sa signature. Sans modifier la nature des contrats individuels, les clauses de la

présente convention remplaceront les clauses correspondantes de ces contrats chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Article 4 - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 5 - Procédure de révision et de dénonciation

1 - Révision

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute organisation syndicale signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2 - Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention. La déclaration de dénonciation doit, en outre, être déposée contre récépissé en cinq (5) exemplaires signés des parties à la dénonciation, à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de la dénonciation (conformément à l'article L. 132-10 du code du travail).

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

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation. Il en est de même à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues plus haut.

Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au quatrième alinéa ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais.

Article 6 - Commission d'interprétation et de conciliation de la convention

Une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation sera chargée de répondre à toute demande relative à l'interprétation et à l'application des textes de la présente convention et de ses avenants.

Cette commission sera composée de deux représentants employeurs et salariés, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

La commission sera valablement saisie :

- du côté patronal, par l'organisation patronale signataire ;
- du côté salariés, par le canal des organisations syndicales signataires de la présente convention.

La commission sera convoquée à l'initiative de l'organisation syndicale des employeurs, régulièrement saisie dans des conditions telles qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de quinze jours.

Les convocations seront adressées au moins huit jours avant la date prévue pour la réunion de la commission.

Sur leur demande, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission.

Pendant la durée de la procédure de conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir.

Article 7 - Liberté d'opinion - Droit syndical

Les parties signataires s'engagent à respecter les dispositions des articles L. 412-1 à L. 412-21 du code du travail relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

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

Les organisations syndicales peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Dans chaque entreprise ou établissement distinct, un ou plusieurs panneaux d'affichage, destinés aux communications des organisations syndicales, sont apposés à des emplacements facilement accessibles au personnel.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement distinct une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions de l'article L. 411-1 du code du travail.

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

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise ou de l'établissement distinct dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement distinct et en dehors des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux visés ci-dessus ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition.

Des personnalités extérieures, autres que syndicales, peuvent être invitées, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise, par les sections syndicales à participer à une réunion.

Les réunions prévues aux trois alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Chaque organisation syndicale qui constitue une section syndicale dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 du code du travail, employant au moins cinquante salariés, désigne, dans les limites fixées par décret, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

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

Article 8 - Droit d'expression des salariés

Le droit d'expression des salariés est organisé dans les conditions des articles L. 461-1 et suivants du code du travail.

Article 9 - Autorisations d'absence

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées pour assister :

a - Aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés concernées par la présente convention. Le temps perdu par l'entreprise sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui sont arrêtées d'un commun accord, par ces organisations, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

b -

A. - Aux commissions paritaires ou réunions d'organismes professionnels, prévues par voie réglementaire ou conventionnelle entrant dans le champ d'application de la convention collective du camping, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé.

B. - Aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, qui ne peut être inférieur à une semaine, de la convocation écrite émanant de celle-ci.

Ces absences (A et B) ne seront ni payées ni indemnisées. Elles seront considérées comme temps de présence, notamment pour le calcul de la durée et de l'indemnité des congés annuels et pour le maintien du bénéfice des prestations familiales.

D'autre part, les demandes présentées en vue de l'exercice du droit syndical qui ne seraient pas provoquées par l'un des motifs envisagés ci-dessus seront agréées si elles n'apportent pas de gêne sensible à la marche générale de l'entreprise.

Dans tous les cas, les parties s'emploieront à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient résulter de ces diverses autorisations d'absence.

Article 10 - Réception des délégués syndicaux

Les représentants dûment mandatés des organisations syndicales patronales et salariales signataires seront, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct. La demande de rendez-vous devra être formulée par écrit et faire mention de son objet, qui devra se rapporter à l'application de la présente convention.

Article 11 - Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de « permanent syndical », celui-ci jouira, à l'expiration de son mandat, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi, ou dans un autre emploi en rapport avec ses capacités, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à quatre mois, ni supérieure à trois ans.

La demande doit être présentée par l'intéressé, afin de bénéficier de ce droit, au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat.

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale (dans le cadre des dispositions de la loi du 30 décembre 1985) organisés par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins trente jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours ouvrés.

Elle ne peut excéder dix huit jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

Ces congés donnent lieu à rémunération par l'employeur dans la limite de 0,08 % des salaires payés pendant l'année en cours, les dépenses correspondantes étant imputables sur le montant de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Article 12 - Délégués du personnel

1 - Nombre de délégués

Conformément à la législation en vigueur, il est institué dans chaque établissement comprenant au moins onze salariés, des délégués du personnel.

Le nombre est fixé comme suit, en fonction de l'effectif (défini par l'article L. 421-2 du code du travail) occupé dans l'établissement.

- de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
 - de 26 à 50 salariés : deux titulaires et deux suppléants ;
 - de 51 à 75 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
 - de 76 à 100 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
 - de 101 à 250 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
 - de 251 à 500 salariés : sept titulaires et sept suppléants ;
 - de 501 à 1 000 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants,
- plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 500 salariés.

Toutefois, dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, pourra être élu délégué titulaire et un remplaçant éventuel, si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

2 - Mission des délégués

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre premier du titre II du Livre III du code du travail.

L'inspecteur du travail doit se faire accompagner au cours de sa visite par le délégué compétent.

En dehors de toute réclamation ayant provoqué sa venue, lorsque l'inspecteur procédera à une visite de l'établissement, l'employeur en prévendra les délégués présents qui, de cette manière, pourront lui présenter leurs réclamations.

Les délégués du personnel doivent être consultés ou informés de manière spécifique à propos de certaines questions présentées ci-après :

- reclassement des accidentés du travail ;
- conventions et accords collectifs : l'employeur lié par une convention ou un accord collectif du travail doit fournir un exemplaire de ce document aux délégués du personnel ;
- congés payés : période des congés payés et ordre des départs en congés payés : consultation en cas de fractionnement des congés payés provoqué par la fermeture de l'établissement ;
- élections au C.H.S.C.T. ;
- travail temporaire ;
- médecine du travail ;
- registre du personnel ;
- repos compensateur.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

1a - Absence de comité d'entreprise (ou d'établissement)

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise ou d'établissement, soit parce que l'effectif est inférieur à cinquante, soit parce que le comité n'a pas été constitué à la suite d'absence de candidats, les délégués du personnel sont consultés ou informés dans les domaines suivants (sous réserve des dispositions régissant la négociation collective) :

- règlement intérieur ;
- conventions et accords collectifs ;
- horaires individualisés ;
- travail à temps partiel ;
- heures supplémentaires ;
- travail de nuit ;
- travail de fin de semaine ;
- formation à la sécurité ;
- ordre des licenciements collectifs ;
- licenciements collectifs (sur le projet de licenciement).

En cas de redressement ou liquidation judiciaire, l'employeur, l'administrateur ou le liquidateur doit réunir les délégués du personnel, à défaut de comité, lorsqu'il envisage des licenciements économiques ;

- accords d'intéressement et de participation : le rapport annuel sur la participation doit être remis par l'employeur aux délégués du personnel, s'il n'existe pas de comité ;
- apprentissage ;
- refus ou report de divers congés ;
- droit d'expression ;
- formation professionnelle ;
- congé de formation : dans les entreprises de deux cents salariés et plus ;
- contrats particuliers de formation ;
- conditions d'exécution des contrats d'adaptation, des contrats de réinsertion en alternance ;
- réfectoire ;
- conventions F.N.E. ;
- emploi des handicapés ;
- repos compensateur : pour pouvoir modifier la période du repos compensateur ;
- chômage partiel ;
- égalité professionnelle (art. L. 432-3-1, al. 1, et art. L. 123-4, al. 2) ;
- activités sociales et culturelles : en l'absence de comité, les délégués assurent, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration de l'organisation générale de l'entreprise.

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en cas d'absence de comité d'entreprise, à la suite d'une carence constatée, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions économiques des comités d'entreprise.

1b - Absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.)

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du C.H.S.C.T.

Dans les établissements de cinquante salariés et plus, à défaut de C.H.S.C.T., les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités : ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Ic - Absence de délégués syndicaux

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical, un délégué du personnel pour la durée de son mandat. Cette désignation peut être renouvelée en cas de réélection du délégué du personnel. Ce mandat supplémentaire n'ouvre pas droit à un crédit d'heures particulier.

3 - Election des délégués

3.1 - Collèges électoraux

Les délégués sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel.

3.2 - Conditions d'électorat et d'éligibilité

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins des deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité, dans le cas où l'application de ces dispositions conduirait à une réduction du nombre des éligibles, qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

Le droit d'électorat et d'éligibilité s'apprécie à la date du scrutin.

3.3 - Organisation des élections

L'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en continu.

Si nécessaire, le vote par correspondance peut être prévu.

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

Le bureau électoral de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin.

Si le nombre des votants rend nécessaire la constitution de plusieurs sections de vote, le bureau de chaque section sera composé comme ci-dessus défini.

Les organisations les plus représentatives ayant présenté une liste de candidats peuvent chacune désigner un observateur parmi les membres du personnel du collège intéressé.

La direction pourra également désigner un observateur.

Ces observateurs assistent aux opérations de vote et de dépouillement. Ils n'ont ni voix consultative ni voix délibérative. Ils peuvent seulement, en fin de scrutin, demander l'inscription de leurs observations au procès-verbal des élections.

Le scrutin est de liste à deux tours avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Au premier tour de scrutin chaque liste est établie par les organisations syndicales représentatives. Si le quorum n'est pas atteint, ou si aucun candidat n'est élu dans un collège, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats seront consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote.

Un exemplaire sera affiché dans l'établissement, un exemplaire sera remis à chaque délégué élu, à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, à l'inspection du travail. Un autre exemplaire restera entre les mains de la direction.

Le vote par correspondance pourra être pratiqué dans des conditions garantissant le secret et la liberté du vote.

Si, au moment du scrutin, un salarié se trouve en déplacement sur l'initiative de l'entreprise, l'employeur devra donner à l'intéressé les moyens de participer au scrutin.

A cet effet, le salarié sera informé par son employeur de la date des élections et de la composition des listes de candidats.

Dans un délai qui permettra à l'intéressé d'adresser son bulletin de vote par correspondance trois jours avant le scrutin, l'employeur lui fera parvenir :

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;
- une enveloppe n° 1 portant la mention « titulaires » ;
- une enveloppe n° 1 bis portant la mention « suppléants » ;
- une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes :

Election des délégués du personnel

Scrutin du : (date)

Nom de l'électeur :

Emploi :

Signature :

- une enveloppe n° 3 affranchie et portant l'adresse de l'établissement où doit se dérouler le vote.

Le salarié appelé à voter par correspondance, après avoir choisi les bulletins de son choix, l'un pour l'élection des titulaires, l'autre pour l'élection des suppléants, disposera chacun de ces bulletins dans l'enveloppe n° 1, d'une part, dans l'enveloppe n° 1 bis, d'autre part. Ces enveloppes, après avoir été cachetées, seront disposées dans l'enveloppe n° 2 dont les mentions seront complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2, cachetée par ce dernier, sera placée dans l'enveloppe n° 3.

A la réception, la direction remettra au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée, le bureau de vote pointera le nom du votant et déposera dans les urnes les enveloppes n° 1 et 1 bis.

4 - Durée du mandat

Les délégués sont élus pour un an et rééligibles.

Leurs fonctions prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur telle que mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, le mandat des délégués du personnel de l'entreprise qui a fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique.

Si cette entreprise devient un établissement ou si la modification visée à l'alinéa précédent porte sur un ou plusieurs établissements distincts qui conservent ce caractère, le mandat des délégués du personnel élus dans l'entreprise ou dans chaque établissement concerné se poursuit jusqu'à son terme.

Toutefois, la durée du mandat peut être réduite ou prorogée pour tenir compte de la date habituelle des élections dans l'entreprise d'accueil, par voie d'accord entre le nouvel employeur et les organisations syndicales représentatives existant dans le ou les établissements absorbés ou, à défaut, les délégués du personnel concernés.

Tout délégué du personnel peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées à l'article L. 423-16 du code du travail ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

5 - Fonctionnement

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 431-3 du code du travail bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

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

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou son représentant au moins une fois par mois. Celui-ci peut se faire assister par des collaborateurs ; ensemble, ils ne peuvent être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaire.

Les délégués sont également reçus par le chef d'établissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et peuvent assister avec ceux-ci aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions prévues au présent article, est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

6 - Licenciement des délégués du personnel

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant est obligatoirement soumis au comité d'entreprise qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

La même protection joue pour les candidats, au premier comme au second tour, aux fonctions de délégué du personnel dans un délai de six mois à compter de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.

Afin de faciliter la mise en place de l'institution des délégués, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections de délégués du personnel, ou d'accepter d'organiser ces élections, bénéficient de la procédure prévue aux alinéas ci-dessus pendant une durée de six mois qui court à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation a la première demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions relatives à la protection des délégués du personnel sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

Article 13 - Comités d'entreprise

Dans toute entreprise ou établissement dont l'effectif a été d'au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, le personnel élit ses représentants au comité d'entreprise (ou d'établissement).

Le nombre des membres élus est fixé comme suit, en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement à la date des élections :

- de 51 à 75 salariés : trois titulaires et trois suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ;
- de 101 à 200 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ;
- de 201 à 1 000 salariés : six titulaires et six suppléants.

Mission des membres du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise ou d'établissement a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Consultation du comité : dans certains cas, la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité.

Pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations.

Pour l'exercice de ses missions, le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs. Il peut, en outre, entreprendre les études et recherches nécessaires à sa mission.

Le comité d'entreprise émet des avis et vœux dans l'exercice de ses attributions consultatives. Conformément aux dispositions légales, il peut se faire assister d'un expert.

Le chef d'entreprise rend compte en la motivant de la suite donnée à ces avis et vœux.

Elections des membres du comité

Entreprises ayant de 50 à 200 salariés :

- deux collèges :
- un collège « ouvriers » ;
- un collège « employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres ».

Entreprises ayant plus de 200 salariés :

- trois collèges :
- un collège « ouvriers » ;
- un collège « employés, techniciens, agents de maîtrise » ;
- un collège « cadres ».

Sous réserve du droit à représentation de chaque collège, la répartition des sièges sera proportionnelle au nombre d'électeurs de chaque collège.

Conditions d'électorat et d'éligibilité : ce sont les mêmes que pour les élections des délégués du personnel.

Organisation des élections : en ce qui concerne le déroulement des élections, c'est la même procédure qui est prévue par la loi pour le déroulement des élections des délégués du personnel.

Durée du mandat

Les membres du comité d'entreprise et d'établissement sont élus pour deux ans ; leur mandat est renouvelable.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité.

Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées ci-dessus ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu ; la priorité est donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Des élections partielles doivent être organisées à l'initiative de l'employeur si, au cours des dix-huit mois suivant l'élection du comité, un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel se réduit de moitié ou plus.

Les candidats sont élus pour la durée du mandat restant à courir.

Fonctionnement

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et la délégation du personnel.

Chaque organisation syndicale de travailleurs représentative peut désigner un représentant syndical au comité. Il assiste aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise.

Il est procédé à l'élection d'un secrétaire du comité pris parmi les membres titulaires. Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, des vingt heures mentionnées ci-dessus.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Le président du comité ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci peut être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant doit faire connaître, à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal.

Le procès-verbal, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité.

Toute entrave apportée au fonctionnement régulier du comité d'entreprise constitue un délit passible d'amende et/ou d'emprisonnement.

Par « fonctionnement », il faut entendre aussi bien les conditions d'exécution du mandat (crédit d'heures, local, réunions...), que les attributions du comité.

Subventions versées au comité

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions ; ce montant s'ajoute à la subvention de 0,5 % de la masse salariale de l'année précédente (base D.A.D.S.) destinée aux activités sociales et culturelles.

Ces pourcentages minimum obligatoires ne peuvent avoir pour conséquence de remettre en cause les financements plus avantageux pratiqués antérieurement avant leur instauration, ni d'empêcher leur progression.

Licenciement des membres du comité

Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'établissement, ou d'un représentant syndical, est obligatoirement soumis au comité d'entreprise ou d'établissement qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied conservatoire immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive. En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions lors du renouvellement du comité et ce pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Cette durée est ramenée à trois mois pour les candidats aux fonctions de membres du comité, qui ont été présentés en vue du premier ou du deuxième tour, à partir de la publication des candidatures. La durée de trois mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'employeur des listes de candidatures.

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou d'établissement, ou de représentant syndical au comité d'entreprise, a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Afin de faciliter la mise en place des comités d'entreprise ou d'établissement, les salariés qui ont demandé à l'employeur d'organiser les élections au comité d'entreprise, ou d'accepter d'organiser les élections, bénéficient de la procédure prévue ci-dessus, pendant une durée de trois mois, qui court à compter de l'envoi de la lettre recommandée par laquelle une organisation a la première demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections.

La procédure prévue à l'alinéa précédent ne peut s'appliquer qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au premier salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections.

Lorsque le salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise ou représentant syndical, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions précédentes sont applicables, si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

Article 14 - Protection des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise, des représentants syndicaux, des délégués syndicaux et des membres du C.H.S.C.T.

L'exercice normal de la fonction de représentant du personnel ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanction, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

La protection de l'une des personnes visées à l'intitulé du présent article, des candidats à ces fonctions et de leurs anciens détenteurs se fait dans les conditions prévues aux articles L. 425-1 et suivants du code du travail (délégués du personnel), L. 436-1 et suivants (délégués syndicaux).

Les membres du C.H.S.C.T. bénéficient de la même protection que ceux du comité d'entreprise en application de l'article L. 236-11 du code du travail.

Article 15 - Hygiène, sécurité et conditions de travail

Les employeurs et les salariés appliqueront les mesures d'hygiène et de sécurité conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

Dans les établissements occupant au moins cinquante salariés, il est constitué un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

Chaque comité comprend :

- a) Le chef d'établissement ou son représentant, président.
- b) Des représentants du personnel, à raison de :
 - trois salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant moins de 200 salariés ;
 - quatre salariés dont un appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres dans les établissements occupant de 200 à 499 salariés ;
 - six salariés dont deux appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres (dont un cadre) dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
 - neuf salariés dont trois appartenant au personnel de maîtrise ou des cadres (dont un cadre) dans les établissements de plus de 1 500 salariés.
- c) Le médecin du travail et le chef du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité ou des conditions de travail, s'il existe. Ces personnes assistent avec voix consultative aux réunions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- d) Les représentants syndicaux avec voix consultative.

Dans les entreprises, comptant moins de 50 salariés, à défaut de ce comité, les délégués du personnel sont habilités à en tenir le rôle.

Lorsque les questions se rapportant à l'hygiène du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

Dans les établissements, visés à l'article R. 231-1 du code du travail, employant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au C.H.S.C.T. bénéficieront de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission à l'occasion de leur premier mandat. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur dans les conditions et limites applicables aux représentants du C.H.S.C.T. employés dans les établissements de plus de 300 salariés.

Article 16 - Priorité de réembauchage

Avant tout embauchage, les employeurs informeront les travailleurs précédemment licenciés de l'entreprise, bénéficiaires d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de leur priorité.

Le personnel qui serait embauché après avoir été licencié depuis moins de dix-huit mois pour manque de travail conservera le bénéfice des avantages acquis, compte tenu des indemnités perçues lors de son licenciement.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre notamment « les travailleurs handicapés ».

Au recrutement, à capacité égale, la préférence sera donnée aux enfants des salariés en retraite ou des salariés en activité ainsi qu'aux conjoints des salariés en retraite ou décédés.

L'emploi, même temporaire, du personnel pourvu par ailleurs d'un emploi normal est interdit.

Article 17 - Conditions d'embauchage

a - L'âge, ni la nationalité, ni le sexe d'un demandeur d'emploi ne sauraient constituer en soi un obstacle à son engagement. Il en est de même de l'origine d'une personne, de ses mœurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une race ou une religion déterminée.

Le non-respect de ces dispositions est passible de sanctions pénales.

Pour un emploi ne nécessitant pas une adaptation de longue durée, l'embauchage ne sera pas refusé à un jeune en raison de la proximité de son départ au service militaire.

b - Le médecin du travail attaché à l'entreprise effectuera l'examen médical prévu à l'article R. 241-48 du code du travail, avant l'embauchage et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage et ce, dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Tout salarié recevra de l'employeur la notification écrite de l'emploi occupé, de la catégorie professionnelle (éventuellement l'échelon) à laquelle il est affecté, de son coefficient hiérarchique, du taux de salaire et des avantages accessoires :

- au moment de l'embauchage,
- à l'occasion de tout changement des conditions d'entrée.

Article 18 - Période d'essai

(Voir aussi « Annexes Catégorielles »)

La période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement à l'initiative de l'une ou l'autre des parties est fixée dans les annexes concernant les différentes catégories de salariés.

Article 19 - Contrat individuel

A compter du 1er janvier 1992, tout engagement sera confirmé, au plus tard, au terme de la période d'essai, par lettre stipulant :

- l'emploi par référence à la classification ;
- les appointements minima dudit emploi (conformément aux horaires en vigueur dans l'entreprise) ;
- les appointements réels, base 39 heures, éventuellement les avantages accessoires ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé ;
- l'horaire de travail de l'établissement ou du service au moment de l'engagement.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à l'annexe de la convention collective, il sera procédé, par accord entre les parties, à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Toute modification de caractère individuel apportée ultérieurement à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 20 - Rémunération minimale

(Voir aussi « Annexes Catégorielles »)

La rémunération minimale des salariés visés par la présente convention est déterminée en fonction :

- a) Des salaires, ou appointements minima fixés par échelon, catégorie, coefficient hiérarchique, dans les accords paritaires conclus dans le cadre de la présente convention ;
- b) Des échelons, catégories ou coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles définies dans les annexes « ouvriers », « employés, techniciens et agents de maîtrise », « ingénieurs et cadres » ;
- c) Des majorations particulières, primes, indemnités, qui sont mentionnées soit dans les articles des clauses générales, soit dans les annexes de la convention ;
- d) Des majorations légales pour heures supplémentaires ;
- e) Des abattements qui sont institués par la loi ou par les annexes à la présente convention, et qui concernent les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, ou les travailleurs handicapés.

En tout état de cause, aucun salarié ne peut recevoir une rémunération inférieure au S.M.I.C. en vigueur au moment où il exécute son contrat de travail. Les éléments constitutifs de la rémunération minimale des salariés sont déterminés par une commission paritaire nationale qui se réunit ensuite pour procéder à l'adoption, ou à la révision, de tel ou tel de ces éléments. Lorsque les décisions paritaires aboutissent à l'adoption de nouveaux salaires minima, elles ne peuvent avoir par elles-mêmes d'incidences obligatoires sur les salaires réels, quelle que soit

la forme de rémunération pratiquée, sauf si ces derniers sont devenus inférieurs à ces nouveaux minima.

Cependant, ces décisions paritaires ne font pas non plus obstacle aux possibilités d'évolution des rémunérations dans chaque entreprise.

Article 21 - Mutations

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, sur ordre de la direction, soit en renfort, soit pour un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Article 22 - Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Toute discrimination en fonction du sexe est interdite.

1 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

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

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L.

140-2 et L. 140-3 du code du travail comporte, pour un ou des travailleurs de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de travailleurs de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale, est nulle de plein droit.

La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers travailleurs est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

2 - Egalité dans le domaine de la formation professionnelle

L'article L. 900-4 du code du travail pose le principe de non-discrimination entre les sexes en matière de formation professionnelle.

3 – Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, la catégorie, l'échelon ou le coefficient hiérarchique, ainsi que le salaire prévus par la présente convention collective, et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Chaque année, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes accompagné des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

Les textes relatifs à l'égalité professionnelle doivent être affichés dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauchage.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article 44 des clauses générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Article 23 - Bulletin de paye

Le bulletin de paye délivré à chaque salarié comportera au minimum toutes les mentions indiquées par l'article R. 143-2 du code du travail.

Le bulletin de paye prévu à l'article L. 143-3 indique :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées, le numéro de nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
3. L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
4. Le nom de la ou les caisses de retraites complémentaires ;
5. Le nom et l'emploi du salarié ;
6. La position du salarié dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ;
7. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les

cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées ;

8. Doit aussi figurer sur le bulletin de paye l'indication des majorations de salaires attribuées pour d'autres causes que l'accomplissement d'heures supplémentaires ainsi que la nature et la base de calcul du salarié lorsque, par exception, cette base n'est pas la durée du travail.

La nature et le montant des sommes s'ajoutant au salaire proprement dit devront être indiqués en distinguant entre les accessoires du salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale et entrant dans la composition de la rémunération brute et les sommes échappant à ces cotisations et s'ajoutant au montant net du salarié ;

9. La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4. ;

10. Le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé ;

11. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

12. Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le travailleur intéressé

13. La date du paiement de la rémunération ;

14. Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée ;

15. Les cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle, assises sur la rémunération brute. Elles doivent être mentionnées distinctement des cotisations salariales et détaillées risque par risque ;

16. Le montant de la contribution sociale généralisée. Cette mention doit apparaître sur une ligne distincte, située, dans la mesure du possible, immédiatement après l'indication de la rémunération brute et avant celles de cotisations sociales ;

17. La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute en application des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse. Le montant de cette remise doit faire l'objet d'une ligne distincte. Cette mention doit suivre immédiatement celle de la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

La mention des cotisations acquittées au titre des avantages alloués par le comité d'entreprise peut apparaître sur le bulletin de paye correspondant, non pas à la date à laquelle le comité attribue sa prestation mais à la date de versement des cotisations sociales.

Lorsque des droits à repos compensateur ont été acquis, le bulletin de paye ou une fiche annexée indique à l'intéressé le nombre d'heures de repos porté à son crédit et la mention notifiant l'ouverture du droit et le délai dans lequel le repos doit être pris.

Article 24 - Durée du travail

(Voir aussi « Annexes Catégorielles » et « Réduction du temps de travail à 35 heures »)

1 - La durée du travail est celle résultant des dispositions légales réglementaires ou résultant d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

2 - En cas de changement durable d'un horaire collectif, les salariés concernés en sont informés une semaine à l'avance, après avis du comité d'entreprise ou des représentants du personnel.

3 - Pour la rémunération des heures supplémentaires, le salaire effectif, auquel sont appliquées les majorations légales, comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail telles que primes de production, de rendement (travail aux pièces, etc.).

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

Dans le cas où un événement imprévisible empêcherait la prise du travail à l'heure normale ou conduirait, au cours de la journée, à un arrêt, le salarié qui ne pourrait être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra, en remboursement des frais occasionnés par son déplacement, une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée, sans que cette indemnité ne puisse excéder quatre heures.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, la direction pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution des travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, percevra le salaire relatif à cet emploi.

5 - La récupération des heures de travail collectivement perdues est autorisée sous réserve de l'observation par le chef d'entreprise des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La récupération ne doit pas avoir pour effet de conduire à la suppression des heures supplémentaires habituellement effectuées. A cet effet, on procédera à un étalement des heures de récupération, lesquelles, en conséquence, seront effectuées en sus de l'horaire en vigueur dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires non exécutées au cours d'une semaine donnée, qui seraient effectuées au cours d'une ou plusieurs semaines suivantes, supporteront les majorations légales dans le cadre de la semaine où elles seront effectuées.

Article 25 - Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit

Le travail est dit de nuit lorsqu'il est exécuté entre 22 heures et 5 heures du matin.

Tout travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et pour les femmes.

Tous travaux exceptionnels du dimanche, des jours fériés et de nuit donneront lieu à une majoration de cent pour cent du salaire horaire effectif, incluant le cas échéant toutes majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de repos compensateur données à la suite d'un travail exceptionnel exécuté par un salarié lui seront comptées pour le calcul de son horaire hebdomadaire et la détermination éventuelle des heures supplémentaires.

Toutefois, des conditions particulières seront appliquées à l'ensemble des salariés participant à des expositions ou salons. Elles feront l'objet d'un accord spécifique préalable entre les salariés concernés, l'entreprise ou l'établissement.

Article 26 - Congés payés annuels

1 - La durée du congé normal est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence (du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Tout salarié a donc droit à un repos de trente jours, au total, soit cinq semaines pour une année complète de travail.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la durée du congé :

- a) Les périodes de congés payés de l'année précédente, les repos compensateurs, les périodes de repos maternité, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- b) Les absences pour maladie ou accident, dans la limite de la durée fixée pour l'indemnisation de ces absences par les annexes à la présente convention, sans que cette limite puisse être inférieure à deux mois ;
- c) Les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ; les périodes de chômage partiel ; les absences intervenues dans les conditions légales et réglementaires pour congé de formation, pour congé de formation économique, sociale et syndicale, pour congé de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- d) Les congés exceptionnels pour événements familiaux, le congé de naissance ou d'adoption accordé aux pères de famille ;
- e) Les congés supplémentaires pour ancienneté ;
- f) Les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise;
- g) Le temps de formation des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- h) Le temps passé par les conseillers prud'homaux salariés, les congés accordés aux membres des conseils des prud'hommes pour participer à des stages de formation, le temps passé par un salarié pour participer à des réunions où il doit assurer la représentation d'associations familiales, le congé accordé aux salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale.

Sont considérés comme « jours ouvrables » pour la détermination des congés payés tous les jours qui ne sont pas fériés ou consacrés au repos hebdomadaire légal, que ces jours ouvrables soient, ou non, des jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

L'employeur fixe la date des départs en congé après avis des délégués du personnel, compte tenu, le cas échéant, de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint...

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

L'ordre et les dates de départs fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ, sauf « circonstances exceptionnelles ».

2 - Fermeture établissement - Roulement

Les congés peuvent être accordés collectivement avec la fermeture d'établissement ou par roulement.

a - Fermeture de l'établissement

La direction consultera préalablement le comité d'entreprise et les délégués du personnel sur la date de fermeture. Elle s'efforcera de concilier les nécessités de la fabrication avec les désirs du personnel.

Cette fermeture, dont la date sera portée à la connaissance du personnel avant le 1er avril, devra comporter au moins deux semaines dans la période comprise entre le 1er Mai et le 31 octobre.

Pendant cette fermeture, le chef d'entreprise s'efforcera d'occuper les salariés dont le congé acquis à la date du départ en congé serait inférieur à la durée de la fermeture de l'établissement.

En cas d'impossibilité, lesdits salariés bénéficieront des dispositions sur le chômage partiel.

b - Congés par roulement

Le congé payé pourra être accordé par roulement individuel ou par service.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel seront consultés.

L'affichage de l'ordre des départs devra avoir lieu au moins un mois avant la date du premier départ en congé.

3 - Fractionnement du congé

Une fraction minimale de douze jours de congé doit être continue et prise en une seule fois entre le 1er Mai et le 31 octobre, le congé supérieur à douze jours ouvrables et au plus égal à vingt-quatre jours peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié.

Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période légale (du 1er Mai au 31 octobre de chaque année) est au moins égal à six, et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

L'attribution de ces jours supplémentaires peut toutefois faire l'objet de dérogations, soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective, ou accord d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur mais sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut, des délégués, avec l'agrément des salariés.

4 - Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat de travail une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit reprendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre.

5 - L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, elle ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

L'indemnité due pour les congés supplémentaires sera proportionnelle à celle versée pour le congé principal.

Article 27 - Congés supplémentaires pour ancienneté

(Modifié par accord du 10 novembre 2000)

Des congés supplémentaires rémunérés pour ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- à partir de vingt ans : une journée ;
- à partir de vingt-cinq ans : deux journées ;
- à partir de trente ans : quatre journées (congé supprimé par accord du 10 novembre 2000 (1)).

Article 28 - Congés payés exceptionnels

Sans préjudice du congé légal de trois jours accordé à l'occasion d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant, tout salarié aura droit, sur justification, à l'occasion de certains événements familiaux, à un congé exceptionnel :

- cinq jours pour son mariage ;
- un jour pour le mariage d'un enfant ;
- trois jours en cas de décès du conjoint ou d'un enfant ;
- deux jours en cas de décès des parents ;
- un jour en cas de décès des frères ou sœurs, beau-frère, belle-sœur, beaux-parents et grands-parents.

En outre, il sera accordé au salarié ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise trois jours pour présélection militaire en vue de l'exécution du service national.

Les jours d'absence susvisés n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

Si l'événement ouvrant droit à un congé payé exceptionnel a un caractère prévisible (mariage, sélection militaire) et s'il survient pendant le congé payé annuel, la durée de celui-ci sera prolongée de celle correspondant au congé payé exceptionnel, sauf accord de l'employeur et du salarié intéressé sur des modalités différentes.

Si ledit événement a un caractère imprévisible, et sauf s'il se produit pendant les sept derniers jours de congé payé annuel, le salarié devra reprendre son travail à la date fixée lors de son départ en congé. Il bénéficiera des jours complémentaires correspondant au congé payé exceptionnel suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

En tout état de cause, le salarié pourra demander que ces jours complémentaires lui soient accordés au plus tard au 31 octobre suivant son congé payé annuel.

Dans le cas où l'événement imprévisible se produirait au cours des sept derniers jours du congé payé, le salarié devra informer son employeur de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de reprendre son travail au jour prévu.

Article 29 - Conditions de travail

Travail compatible avec la station assise

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salarié.

Article 30 - Utilisation d'un véhicule personnel

Les salariés qui acceptent d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à la demande de leur employeur, sont remboursés de tous frais occasionnés par cette utilisation. Avant d'autoriser un salarié à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service, l'employeur devra s'assurer que le salarié est garanti contre les risques encourus dans les conditions précisées ci-dessous.

S'ils utilisent habituellement leur véhicule personnel pour les besoins du travail, ils devront justifier de la souscription d'une police d'assurance affaires garantissant d'une manière illimitée leur responsabilité personnelle aux termes des articles 1382, 1383, 1384 du code civil, ainsi que la responsabilité de l'employeur, y compris le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées. Les polices devront en outre comprendre l'assurance contentieux défense recours.

Ces salariés seront remboursés des frais occasionnés par cette utilisation habituelle, y compris les frais d'assurance, par une indemnité kilométrique fixée par référence aux barèmes de l'Administration fiscale de l'année.

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

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

Article 31 - Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes

Les dispositions particulières du travail des jeunes et des femmes sont réglées conformément à la loi.

Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans et pour les femmes.

L'employeur, avec la collaboration du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, établira la nomenclature des postes de travail de l'entreprise interdits aux jeunes et aux femmes, compte tenu de l'avis exprimé par le médecin du travail et des dispositions légales. Cette nomenclature sera remise au médecin du travail.

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

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

Article 32 - Protection de la maternité

La protection de la maternité est assurée par la législation en vigueur et les dispositions ci-après :

1. A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel ;
2. Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera rémunéré sur la base du salaire minimum garanti du poste de l'intéressée, dans la limite d'une heure par consultation ;
3. Le temps passé à l'allaitement dans les conditions fixées par les articles L. 224-2 à L. 224-5 du code du travail sera payé sur la base de la rémunération minimum garantie du poste de l'intéressée.

Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions de l'article L. 122-27 du code du travail, il peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ou de l'impossibilité où il se trouve de maintenir ledit contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, notamment en cas de suppression de poste.

Sauf s'il est prononcé pour un des motifs justifiant, par application de l'alinéa précédent, la résiliation du contrat de travail, le licenciement d'une salariée est annulé si, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit un certificat médical justifiant qu'elle est en état de grossesse, soit une attestation justifiant l'arrivée au foyer, dans un délai de huit jours, d'un enfant placé en vue de son adoption ; cette attestation est délivrée par le service départemental d'aide social à l'enfance ou l'œuvre d'adoption autorisée qui procède au placement.

Les dispositions des précédents alinéas ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

La salariée a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même ou le ménage assume déjà la charge de deux enfants au moins, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix huit semaines de suspension postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

En cas de naissances multiples, la période pendant laquelle la salariée peut suspendre le contrat de travail postérieurement à l'accouchement est prolongée de deux semaines ; si, du fait de ces naissances, le nombre d'enfants à charge ou le nombre d'enfants nés viables mis au monde par la salariée passe de moins de deux à trois ou plus, cette période est de vingt-deux semaines.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'au terme des seize, des dix-huit, des vingt-six ou des vingt-huit semaines de suspension du contrat auxquelles la salariée peut avoir droit.

Si un état pathologique attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, la période de suspension du contrat prévue aux alinéas précédents est augmentée de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.

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

La salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, douze semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont la salariée ou le ménage assume la charge.

La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

Dans le cas où pendant sa grossesse la femme fait l'objet d'un changement d'affectation, elle est réintégrée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

Lors du décès de la mère au cours des périodes définies ci-dessus, le père a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à compter du jour de la naissance de l'enfant. L'intéressé doit avertir son employeur du motif de son absence et de la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Le père bénéficie alors de la protection contre le licenciement prévue ci-dessus.

La suspension du contrat de travail peut être portée à douze, dix-huit ou vingt semaines selon les cas.

Pour élever son enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins quinze jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture. Il peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu, pendant un an, de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

La durée d'une heure est répartie en deux périodes de trente minutes, l'une pendant le travail du matin, l'autre pendant l'après-midi.

Le moment où le travail est arrêté pour l'allaitement est déterminé par accord entre les intéressées et l'employeur.

A défaut d'accord, il est placé au milieu de chaque demi-journée de travail. La mère peut toujours allaiter son enfant dans l'établissement.

Les chefs d'établissements occupant plus de 100 femmes de plus de quinze ans peuvent être mis en demeure d'installer dans leurs établissements ou à proximité des chambres d'allaitement.

Article 33 - Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par l'article L. 122-26 du code du travail ou par une convention ou un accord collectif, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4 du code du travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1er du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité.

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

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou si une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage:

1. Le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial ;

2. Le salarié exerçant à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur, en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent article.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 122-28-2 du code du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Dans les entreprises de moins de cent salariés, au sens de l'article L. 412-5 du code du travail, l'employeur peut refuser au salarié le bénéfice des dispositions de l'article L. 122-28-1 du code du travail s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à temps partiel du salarié auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précise le motif de son refus. Sous la même sanction, ce refus motivé est porté à la connaissance du salarié, soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut de réponse dans les trois semaines qui suivent la présentation de la lettre recommandée mentionnée à l'article L. 122-28-1 du code du travail, l'accord de l'employeur est réputé acquis.

Le refus de l'employeur peut être directement contesté, dans les quinze jours suivant la réception de la lettre prévue au premier alinéa du présent article, devant le bureau de jugement du conseil des prud'hommes, qui est saisi et statue en dernier ressort, selon des formes applicables au référé.

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer, par ailleurs, aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par les articles L. 123-1 à L. 123-8 du code de la famille et de l'aide sociale.

La durée du congé parental d'éducation prévue au premier alinéa de l'article L. 122-28-1 du code du travail est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Article 34 - Absences

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté (tels qu'incendie de domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant) sont portées, le plus rapidement possible et au plus tard dans les trois jours, à la connaissance de l'employeur. La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Dans les cas d'absences prévisibles, le salarié doit, au préalable, en faire connaître les raisons à son employeur.

La justification de la maladie ou de l'accident par certificat médical sera exigée pour les absences de plus de quatre jours.

Tout salarié absent doit faire connaître, de préférence par écrit, la raison de son absence, le plus rapidement possible, et au plus tard dans les trois jours, sauf cas de force majeure, et, si cette absence se prolonge, la date de sa rentrée, dès qu'il en aura connaissance.

Article 35 - Périodes militaires obligatoires

Pendant les périodes militaires obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération habituelle sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

Article 36 - Préavis

(Voir aussi « Annexes Catégorielles »)

Lorsque l'engagement est conclu pour une durée indéterminée, chaque partie a le droit d'y mettre fin, sous réserve de respecter un préavis dont la durée est fixée, pour chaque catégorie professionnelle, par les annexes à la présente convention.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

Le préavis n'a pas à être observé en cas de faute grave.

L'inobservation du préavis, en tout ou en partie, ouvre droit à une indemnité compensatrice, ne se confondant avec aucune autre indemnité due en raison de la rupture du contrat de travail.

Il est convenu que le montant de cette indemnité compensatrice de préavis est égal au montant de la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié concerné, s'il avait effectivement travaillé pendant la durée du préavis qui n'a pas été respecté.

Par ailleurs, l'inobservation du préavis n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat de travail prend fin.

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis, si elle est possible, ne doit cependant entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçue s'il avait accompli son travail.

Lorsqu'un salarié congédié trouve du travail avant l'expiration de son préavis, il peut, après demande écrite de sa part, quitter immédiatement son emploi, l'employeur étant alors dégagé des obligations résultant du préavis restant à courir.

Article 37 - Heures d'absence pour recherche d'emploi

(Voir aussi « Annexes Catégorielles »)

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré, pendant deux heures, pour rechercher un nouvel emploi, et ce jusqu'au moment où il l'a trouvé.

Ces heures d'absence sont déterminées par accord entre les parties. Elles peuvent être bloquées, en tout ou partie, avant l'expiration du préavis. En cas de désaccord, elles sont fixées, alternativement, un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Ces heures seront rémunérées en cas de licenciement au salaire habituel ou réel.

Article 38 - Indemnité de licenciement

(Voir aussi « Annexes Catégorielles »)

Sauf en cas de faute grave, il est alloué aux salariés une indemnité de licenciement distincte du préavis. Elle tient compte de leur ancienneté dans l'entreprise. Son montant est déterminé dans les conditions précisées, pour chaque catégorie professionnelle, par les annexes à la présente convention.

Article 39 - Reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte est délivré à l'expiration du contrat de travail et doit être daté en conséquence ; c'est une attestation par laquelle le salarié reconnaît avoir perçu l'intégralité des sommes qui lui sont dues.

Il libère l'employeur de ses obligations à l'égard du salarié pour les sommes qui figurent sur le reçu, à la double condition que le reçu ait été régulièrement établi et qu'il ne soit pas dénoncé par le salarié dans le délai de deux mois à compter de sa signature, par lettre recommandée adressée à l'employeur et dûment motivée.

Pour être valable, le reçu pour solde de tout compte doit porter la mention « pour solde de tout compte », entièrement écrite de la main du salarié et suivie de sa signature. De plus, le délai de forclusion de deux mois doit apparaître en caractères très apparents.

Le reçu pour solde de tout compte ne fait pas obstacle à ce que l'employeur, auquel le délai de dénonciation de deux mois n'est pas applicable, puisse éventuellement réclamer au salarié un trop-perçu.

Article 40 - Ancienneté

(Voir aussi « Annexes Catégorielles »)

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

1 - Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur avec l'accord du second, et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
- le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre de l'ordonnance du 1er Mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- le temps du service national obligatoire, sous réserve que le salarié ait au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service national et qu'il soit réintégré dans l'entreprise ;
- les interruptions pour congés payés annuels et d'ancienneté ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les périodes de chômage, lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
- les interruptions pour congés de formation économique, syndicale et sociale, congés de formation professionnelle continue, congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse.

2 - Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

- service national obligatoire, lorsque l'intéressé ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 1, mais sous réserve qu'il soit réintégré dans l'entreprise, sur sa demande ;
- licenciement, sauf en cas de faute grave ou insuffisance professionnelle ;
- maladie, lorsqu'elle a occasionné une rupture du contrat de travail ;
- repos facultatif de maternité, sous réserve que l'intéressé ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande ;
- le départ volontaire du salarié provoqué par une circonstance familiale, telle que la nécessité de suivre le conjoint dans un autre lieu de travail et le congé pour élever un enfant.

Article 41 - Rupture consécutive à une absence

1 - Sous réserve de l'observation des dispositions de l'article 34 ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Par contre, toute absence non justifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur de constater une faute donnant lieu à une procédure de licenciement.

2 - Sous réserve des dispositions des articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 du code du travail concernant les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les absences pour maladie ou accident ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail dès lors qu'elles ont donné lieu aux informations et justifications prévues à l'article 34.

Cependant, si la prolongation de l'absence impose le remplacement du salarié malade ou accidenté, les dispositions suivantes sont applicables :

a) Si l'absence intervient avant que le salarié ait un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur avisera l'intéressé, par lettre recommandée, de la nécessité dans laquelle il se trouve de pourvoir à son remplacement.

b) Si l'absence intervient après que le salarié a un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur qui aura dû procéder au remplacement du salarié devra le reprendre au terme de son absence, si celle-ci n'est pas supérieure à un an. Il s'efforcera de lui confier à nouveau le poste qu'il occupait précédemment, sinon un autre poste correspondant à ses aptitudes et, si possible, d'une rémunération équivalente, en attendant de lui rendre son ancien emploi. Le salarié est libre de ne pas accepter ce nouveau poste. Dans ce cas, il sera considéré comme licencié par l'employeur.

En tout état de cause, il bénéficiera à son retour, pendant un an, d'une priorité d'emploi, pour le poste qu'il occupait avant son absence ou tout autre poste disponible qui lui conviendrait.

3 - Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11, doit suivre l'intéressé. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure.

Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée. Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes définies au premier paragraphe, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie.

A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi.

Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

A l'issue des périodes de suspension définies au premier paragraphe, le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, 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, transformation de postes ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Les transformations de postes peuvent donner lieu à l'attribution d'une aide financière de l'Etat.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

La rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui est égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Toutefois, les indemnités prévues au paragraphe ci-dessus ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

Les indemnités prévues ci-dessus sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail, provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

Si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi au salarié titulaire d'un tel contrat, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat.

Article 42 - Réembauchage après le service militaire

Les jeunes salariés employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux retrouveront leur emploi dès leur retour du service militaire. L'intéressé devra, au plus tard dans le mois qui suit sa libération, faire connaître à l'employeur son intention de reprendre son emploi quinze jours avant la date de reprise du travail.

Les salariés se trouvant astreints aux obligations imposées par le service préparatoire ou par une période obligatoire d'instruction militaire bénéficieront du même droit.

Article 43 - Modification du contrat de travail

Si, pour des raisons tenant à l'organisation technique de l'entreprise ou à la situation économique de celle-ci, l'employeur est conduit à proposer à un salarié une modification de son contrat de travail, cette modification, si le salarié l'accepte, ne peut intervenir qu'à l'issue d'une période équivalente à la période de délai congé.

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

Article 44 - Sécurité de l'emploi - Commission paritaire nationale de l'emploi des industries du camping

Les parties contractantes déclarent adhérer à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi dont les titres II et III ont été modifiés par l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 20 octobre 1986.

Une annexe « Sécurité de l'emploi » reprend les principales dispositions concernant les entreprises.

a- En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi des industries du camping.

b - La commission nationale sera composée à raison d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale, des salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de membres titulaires et suppléants patronaux.

c - La commission paritaire nationale a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;

- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;

- d'examiner en cas de licenciement collectif les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation ;

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

d - La commission fixe la périodicité de ses réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

e - L'organisation patronale assume la charge du secrétariat de la commission et des frais de réunion des membres salariés. Par frais de réunion, on entend : frais de déplacement, frais de séjour et perte de salaire éventuelle.

f - La commission paritaire de l'emploi devra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels en particulier que l'Agence nationale pour l'emploi, l'A.F.P.I., l'A.F.P.A. ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.), l'U.N.E.D.I.C., en vue d'échanger tous les renseignements notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin. Les commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.

Article 45 - Apprentissage et formation professionnelle continue

Des dispositions particulières à l'apprentissage et à la formation professionnelle sont prévues.

1 - Apprentissage

L'apprentissage proprement dit comportant un enseignement méthodologique et complet a pour objet la formation des ouvriers et employés qualifiés. Il est régi par le code du travail, livre Ier, articles 1 et suivants.

2 - Formation professionnelle des jeunes

a- Les entreprises prendront l'initiative d'organiser la coopération avec les établissements d'enseignement technique de leur région.

Elles communiqueront périodiquement aux établissements d'enseignement des renseignements sur les débouchés qu'elles peuvent fournir aux élèves diplômés.

b - Stages en entreprise

Les chefs d'entreprise pourront offrir aux chefs d'établissement d'enseignement technique de leur secteur géographique la possibilité de faire effectuer à leurs élèves des stages en entreprise. Au cours de ces stages, les élèves resteront sous la responsabilité exclusive des enseignants ; ces derniers bénéficieront du concours des chefs de service et du personnel de maîtrise des secteurs de production ou de gestion étudiés.

Le plan de travail envisagé pour ces stages sera soumis pour approbation au conseil d'administration de l'école et au comité d'établissement (ou délégués du personnel si ce dernier n'existe pas).

L'organisation matérielle : nombre de participants, durée horaire, plan de visite et travaux, disposition assurant la sécurité, se fera sous la direction des chefs d'établissement d'enseignement technique et des chefs d'entreprise avec la participation des enseignants et du personnel des secteurs de production ou de gestion étudiés.

Les conditions d'accueil pour les stages de plus d'une demi-journée prévoiront, d'une part, la mise à disposition des enseignants d'un local pouvant faire office de salle de classe pour les études théoriques et technologiques, d'autre part, l'utilisation par les stagiaires des services sociaux dont bénéficient normalement les travailleurs de l'entreprise (cantine, infirmerie, etc.).

Les stages offerts par les directions d'entreprise et les réalisations en ce domaine seront portés à la connaissance des commissions paritaires nationales de l'emploi (article 44).

c - Embauchage des jeunes travailleurs formés par les établissements d'enseignement technique et titulaires d'un diplôme d'enseignement technique : les directions d'entreprises s'engagent à offrir après une période d'adaptation d'une durée maximum de trois mois :

- la qualification O.P.1 pour les titulaires d'un C.A.P. (C.A.P. de la profession : la liste en sera arrêtée par la commission paritaire) ;
- la qualification O.P.2 pour les titulaires d'un B.E.P.

La rémunération pendant cette période d'adaptation sera au moins égale à celle de la qualification immédiatement inférieure.

En ce qui concerne les titulaires des C.A.P. d'autres professions, l'obligation de décerner une qualification O.P.1 après une période d'adaptation de trois mois ne sera impérative que si le jeune travailleur sort directement de l'établissement d'enseignement technique et n'a pas été embauché antérieurement dans une autre entreprise.

3 - Adaptation professionnelle dans l'entreprise

L'adaptation professionnelle est une préformation réservée aux nouveaux embauchés n'ayant jamais travaillé dans la profession, pour leur permettre d'accéder à des postes de travail d'O.S.2 ou d'O.S.3 n'exigeant pas la connaissance générale du métier, mais une certaine pratique.

Les employeurs s'engagent à ce que l'adaptation professionnelle technique et pratique des salariés soit établie sur la base d'une préparation rationnelle donnée par des personnes qualifiées tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

La durée de cette adaptation ne peut excéder trois mois et la moitié du temps qui lui est consacré doit se passer en dehors du circuit normal de production et lorsqu'il s'agira de sessions de formation méthodiques, dans la mesure du possible, en atelier spécial.

Durant cette adaptation, les salariés seront rémunérés sur la base du S.M.I.C., pendant la période passée hors du circuit normal de production, et sur la base du salaire minimum du M.S. dès qu'ils sont dans le circuit normal de production.

Les salariés bénéficieront des dispositions de la convention collective nationale concernant notamment tous les avantages sociaux.

Toute facilité sera donnée à ces salariés, notamment pour les jeunes après cette adaptation professionnelle, de se perfectionner.

4 - Formation professionnelle des adultes

a- La formation professionnelle s'adresse à tous ceux qui, remplissant les conditions d'admission nécessaires, désirent améliorer leurs connaissances professionnelles ou en acquérir une à l'issue d'un stage dans un centre créé à cet effet.

b - A l'intérieur des entreprises, chaque comité d'entreprise favorisera et contrôlera la politique de formation professionnelle :

En portant notamment à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage :

- les besoins en personnel qualifié dans chaque spécialité ;
- les possibilités de formation existantes dans la profession ;
- les conditions d'inscription aux stages,
- la rémunération assurée pendant leur durée par les organismes de formation et l'entreprise ;

- la qualification obtenue avec l'examen de fin de stage ;
- le salaire minimum conventionnel se rattachant à cette qualification.

En prenant connaissance des demandes écrites adressées à l'employeur par les salariés désirant suivre un stage de formation ou de perfectionnement professionnel.

5 - Perfectionnement et actualisation des connaissances

Il a pour but de permettre au personnel (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) de développer ou d'actualiser ses connaissances théoriques et pratiques et d'accéder soit à une qualification supérieure, soit aux fonctions d'agent technique ou de cadre.

Dans cet esprit, les parties signataires s'efforceront de promouvoir, dans tous les centres de production, avec le concours des administrations compétentes, la création de cours de perfectionnement destinés à la formation d'ouvriers qualifiés, d'agents techniques, ainsi que de techniciens et de cadres.

Article 46 - Chômage partiel

Les conditions d'attribution des allocations complémentaires de chômage partiel et le montant de l'indemnisation sont fixés par l'accord interprofessionnel national du 21 février 1968, agréé par arrêté ministériel du 14 mai 1968 et par ses avenants successifs.

Article 47 - Dépôt

Le texte de la présente convention (clauses générales, annexes et avenants) sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail.

Un exemplaire en sera également remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 48 - Publicité

Toute personne intéressée peut prendre connaissance gratuitement, auprès de la direction départementale ayant son ressort dans le lieu où les parties ont conclu leur accord, du texte déposé.

Elle peut en obtenir des copies à ses frais.

Toutefois, dans le cas où une instance juridictionnelle est engagée, copie de tout ou partie de la convention en cause est délivrée gratuitement, sur sa demande, à chacune des parties à l'instance.

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel (titulaire et suppléant) ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux, un exemplaire de la présente convention ainsi que ses annexes et avenants.

L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Article 49 - Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail, ainsi que toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement et qui ne sont pas signataires de la présente convention, pourront y adhérer ultérieurement, sous réserve de respecter les dispositions dudit article.

Article 50 - Extension

Conformément aux dispositions des articles L. 133-8 et suivants du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministre chargé du travail que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

Article 51 - Entrée en vigueur

La présente convention entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt dans les conditions fixées à l'article 47.

Annexes

Annexes catégorielles

Annexe « ouvriers »

Article 1 - Salaires minima

Le salaire horaire minimum, en dessous duquel aucun ouvrier de plus de dix-huit ans et d'aptitude physique normale ne peut être rémunéré, est obtenu en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant à son emploi par la valeur du point divisé par cent.

Article 2 - Salaire au rendement

Pour la détermination des salaires aux pièces et au rendement, les barèmes sont fixés par accord entre les intéressés dans chaque entreprise.

Le taux horaire servant de base pour le calcul de ces barèmes sera celui du minimum de la catégorie où sont classés ces travaux, majoré d'un pourcentage fixé dans chaque entreprise sans pouvoir être inférieur à 5 % (cinq pour cent).

Article 3 - Rémunération de la main-d'œuvre juvénile

1 - Lorsque les travaux des jeunes de moins de dix-huit ans sont équivalents à ceux exécutés par les adultes, les jeunes salariés reçoivent la rémunération de leur catégorie, échelon ou emploi, dans les mêmes conditions que les adultes.

2 - La rémunération des jeunes salariés travaillant au rendement, aux pièces, à la prime etc. sera, à condition égale de travail, établie sur les mêmes bases que celles des salariés adultes.

3 - Lorsque les travaux des jeunes de moins de dix-huit ans ne sont pas équivalents en production, leur salaire sera, à l'embauche, et sous réserve des dispositions fixées ci-après, calculé en pourcentage du salaire de l'adulte de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

- de seize ans à seize ans et demi : 30 % ;
- de seize ans et demi à dix-sept ans : 25 % ;
- de dix-sept ans à dix-sept ans et demi : 20 % ;
- de dix-sept ans et demi à dix-huit ans : 10 %.

Le salaire obtenu par application de ces abattements ne pourra en tout état de cause être inférieur au S.M.I.C. affecté des abattements suivants :

- avant dix-sept ans : 20 % ;
- de dix-sept ans à dix-huit ans : 10 %.

4 - Tout ouvrier de moins de dix-huit ans recevra le salaire de l'adulte de sa catégorie dès qu'il atteindra le rendement d'un adulte et, au plus tard, après six mois de travail dans la production.

5 - En tout état de cause, trois mois après l'embauche, les abattements d'âge ci-dessus sont supprimés pour tous les travaux classés en catégorie M.O. et M.S.

6 - Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux jeunes de seize à dix-huit ans, d'une part, aux salariés âgés de dix-huit à vingt-cinq ans, d'autre part, qui bénéficient d'une formation professionnelle en alternance dans le cadre des dispositions des articles L. 980-1 à L. 980-12 du code du travail.

Dans ce cas, en effet, leur situation juridique, comme les modalités de leur rémunération, sont fixées par les articles susvisés et leurs décrets d'application.

Article 4 - Prime d'ancienneté

Les bénéficiaires du présent avenant reçoivent une prime d'ancienneté calculée en majorant la rémunération mensuelle réelle du taux suivant :

- 3 % après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après six ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'ancienneté s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 40 des clauses générales.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paye.

Article 5 - Paiement des salariés

1 - La rémunération des ouvriers est mensualisée, c'est-à-dire qu'elle est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

2 - Pour les ouvriers payés au temps, comme pour ceux payés au rendement, la rémunération mensuelle minimum est le produit de l'horaire mensuel (169 heures pour un horaire hebdomadaire de 39 heures) par le salaire horaire minimum tel qu'il est défini à l'article 1.

3 - Les rémunérations mensuelles minimales et réelles sont adaptées à l'horaire réel. C'est ainsi que :

- si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de même, ces rémunérations impliquent de la part du salarié l'exécution du temps de travail correspondant à l'horaire hebdomadaire ayant servi à leur détermination : en conséquence, les heures ou fractions d'heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle, à l'exception de celles dont l'indemnisation est prévue par la présente loi, ou qui résultent d'absences autorisées de courte durée, qui seraient compensées, en accord avec la direction, par un dépassement d'horaire ;
- pour toutes les heures non effectuées et donnant lieu à retenue sur la rémunération mensuelle forfaitaire, cette retenue sera calculée au prorata du nombre d'heures de travail réellement effectuées au cours du mois considéré dans l'établissement ou le service du salarié concerné.

4 - Les bénéficiaires de la présente annexe sont payés une fois par mois. Un acompte est versé, au plus une fois par mois, à la fin de quinzaine, au salarié qui en fait la demande. Le montant de cet acompte est égal à la moitié de la rémunération mensuelle nette.

Article 6 - Outillage individuel

L'outillage nécessaire, et approprié à la nature du travail et à l'exercice de la profession, est fourni par l'entreprise.

Article 7 - Travaux dangereux, sales, insalubres

Pour tous travaux effectués dans des conditions particulièrement pénibles, sales, dangereuses ou insalubres (par exemple, emploi des produits toxiques, nocifs ou corrosifs), des indemnités ou fournitures en nature, distinctes du salaire, seront attribuées pour tenir compte de ces conditions.

Les indemnités ou fournitures éventuelles dont il s'agit seront déterminées dans chaque entreprise en accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec les intéressés. Le maintien de ces dispositions est subordonné à la persistance des causes les ayant motivées.

Toute variation de ces causes entraînerait la révision de ces dispositions.

Ces indemnités ou fournitures ne dispensent ni les employeurs, ni les travailleurs, de prendre les mesures de précaution et de prévention qu'impliquent les causes de danger ou d'insalubrité inhérentes à ces travaux.

La loi du 12 juillet 1990, insérée à l'article L. 122-3 du code du travail, prévoit les conditions particulières d'exécution des travaux dangereux, sales et insalubres pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée.

Article 8 - Nettoyage des machines

Lorsque le nettoyage des machines n'est pas effectué par un personnel ou un service spécial, mais est confié aux ouvriers travaillant sur ces machines, le temps passé à ce nettoyage doit être pris sur l'horaire de travail et rémunéré sur la base d'un quart d'heure de salaire effectif chaque semaine.

Article 9 - Petits déplacements

Pour tout travail effectué en dehors de l'atelier ou du chantier où l'ouvrier a été embauché, les conditions suivantes seront appliquées :

- a) Paiement des frais de transport sur la base du tarif kilométrique S.N.C.F. ou des transports urbains en commun.
- b) L'horaire de travail commencera soit à l'atelier, soit sur le lieu de travail. Dans ce dernier cas, le temps nécessaire pour se rendre au chantier sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.
- c) Une indemnité correspondant à deux fois le salaire horaire minimum du manoeuvre ordinaire sera due lorsque l'éloignement du lieu de déplacement ne permettra pas à l'ouvrier de prendre son repas de midi à son lieu habituel.

Article 10 - Grands déplacements

L'ouvrier travaillant en déplacement, quels que soient le lieu et les conditions d'embauche, et ne pouvant rentrer à son domicile chaque jour, recevra une indemnité de grand déplacement.

L'indemnité allouée doit permettre le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement, sur la base de conditions convenables, agréées par les parties. Elle est due pour tous les jours, ouvrables ou non.

L'ouvrier accidenté ou malade continuera de percevoir ses indemnités de déplacement jusqu'à son rapatriement autorisé par son médecin traitant.

En cas d'accident mortel ou de décès survenu en déplacement, le rapatriement du corps et les frais d'obsèques seront à la charge de l'entreprise.

Les voyages s'effectueront dans les conditions suivantes : - jusqu'à une distance de 100 kilomètres : un voyage aller et retour toutes les semaines ;

- de 101 à 200 kilomètres : au moins un voyage aller et retour toutes les quatorzaines ;

- au-dessus de 200 kilomètres : au moins un voyage aller et retour tous les mois, le délai mensuel pourra être prolongé d'une semaine en fin de chantier.

Pour le temps de congé, l'ouvrier devra pouvoir rester à son domicile un minimum de vingt-quatre heures pour un voyage toutes les quinzaines. Le minimum sera porté à quarante-huit heures pour les voyages mensuels.

Les voyages, quels qu'ils soient, comportent :

1. Les prix du voyage en 2e classe S.N.C.F. ainsi que les frais de transport des bagages de l'intéressé et de l'outillage ;

2. Le paiement du temps effectif de voyage, plus une heure, depuis le départ du lieu de travail jusqu'à la gare d'arrivée du domicile de l'ouvrier et vice versa, dans les mêmes conditions que les heures effectivement travaillées, sans majoration pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire habituel.

Si, pour des raisons de convenances personnelles, l'ouvrier n'effectue pas son voyage, il doit toucher le montant des frais de voyage et du temps de trajet, comme prévu ci-dessus.

Le taux des heures indemnisées pour voyage de détente sera déterminé d'après l'horaire hebdomadaire du personnel déplacé, à l'exclusion des heures qui pourraient être qualifiées de supplémentaires si elles correspondaient à du travail effectif.

L'ouvrier sera, en principe, prévenu du départ, et de la durée probable du déplacement, au moins quatre jours à l'avance.

En cas d'élections prud'homales, cantonales, municipales, législatives ou à la sécurité sociale, l'ouvrier, après avoir averti son employeur, pourra rentrer chez lui pour participer à ces élections. Toutefois, si la date du voyage de détente est avancée par rapport à ces élections, le voyage de détente sera reculé d'autant.

L'ouvrier en grand déplacement, qui a droit à l'un des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus à l'article 28 des clauses générales, a droit également à un voyage exceptionnel indemnisé dans les conditions précisées ci-dessus.

Article 11 - Travail continu ou par poste

En dehors de l'horaire normal comportant deux demi-journées de travail séparées par le temps d'arrêt pour le repas le midi, le travail peut s'effectuer de façon continue ou par poste dans l'ensemble ou une partie de l'usine.

Dans ce cas d'organisation du travail continu ou par poste :

- un tableau nominatif des équipes affiché sur le lieu de travail est tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;
- le changement de poste devra normalement s'effectuer chaque semaine ;
- les majorations prévues pour tout dépassement d'une durée hebdomadaire de trente-neuf heures seront applicables à cette répartition du travail.

D'autre part, si ces équipes sont amenées à travailler un jour non ouvrable, elles auront droit aux majorations prévues à l'article 25 de la convention.

Chaque salarié aura droit :

- à un repos d'une demi-heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte dans le local prévu à cet effet ; ce repos sera considéré comme temps de travail et rémunéré en conséquence ;
- à une indemnité dite « de panier » de :
 - pour les postes de jour, 60 % minimum du minimum garanti, visé à l'article L. 141-8 du code du travail,
 - pour les postes de nuit, 125 % minimum du même minimum garanti ;
- à une majoration de 15 % du salaire effectif :
 - pour la totalité des heures du poste encadrant minuit,
 - pour toutes les heures avant cinq heures et après vingt-deux heures, lorsque l'horaire habituel du poste les oblige à travailler avant ou après ces heures.

Les dispositions du présent article ne concernent pas les entreprises industrielles qui ont conclu un accord en application des dispositions de l'article L. 221-5-1 du code du travail.

Article 12 - Jours fériés

Sous réserve de satisfaire aux conditions mentionnées ci-après, le chômage des jours fériés légaux ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle.

Ces jours fériés sont : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël.

Les conditions exigées pour bénéficier des dispositions du présent article sont :

- au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant celui-ci. Toutefois, l'indemnisation est acquise au salarié qui n'a été absent que l'un des deux jours de travail susvisés, si son absence a été préalablement dûment autorisée ou justifiée.

Les heures de travail perdues à la suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Le 1er Mai est un jour férié, chômé et rémunéré pour tous les salariés, hommes et femmes, quel que soit leur âge (art. L. 222-5 du code du travail).

Pour la journée du 1er Mai non travaillée, les salariés payés mensuellement doivent percevoir le salaire qu'ils auraient normalement perçu s'ils avaient travaillé ; au cas où des heures supplémentaires sont habituellement effectuées, celles-ci ne sont pas réduites. Les salariés rémunérés aux pièces et au rendement reçoivent une indemnité égale au quotient du salaire afférent à la période de paie précédant le 1er Mai par le nombre de jours de travail effectif de cette période (art. L. 222-6 du code du travail).

Aucun salaire n'est dû si le 1er Mai coïncide avec un jour non travaillé : « dimanche ou repos hebdomadaire ».

Article 13 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

1 - Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident, dûment justifiée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, tout ouvrier bénéficie d'une indemnisation suivant le régime ci-après :

- de un à trois ans de présence : deux mois à 80 % de la rémunération de référence ;
- de plus de trois ans à cinq ans de présence : deux mois à 90 % de cette rémunération ;
- après cinq ans de présence : deux mois et demi à 100 % et, par période supplémentaire de cinq ans, un mois à 70 % de la rémunération de référence.

L'indemnisation ne couvrira, au maximum, qu'une période de cinq mois et demi.
Le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

2 - Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au même salarié, pendant une période de douze mois consécutifs, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle résultant du 1 ci-dessus.

3 - L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence entraînant celle-ci.

4 - La rémunération de référence pour l'indemnisation est la rémunération mensuelle réelle que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, sous déduction de celle correspondant à trois jours de travail, sauf en cas d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Pour le personnel payé aux pièces, la période de référence pour la détermination de la rémunération sera la période mensuelle de paie précédant l'arrêt de travail.

La rémunération mensuelle réelle est évaluée sur la base :

- d'une part, du salaire horaire moyen au taux normal gagné au cours du mois précédant l'arrêt de travail (à l'exception des primes à périodicité variable qui seraient échues pendant cette période et des libéralités aléatoires ou temporaires);
- d'autre part, de la durée du travail dans l'atelier de l'intéressé pendant son absence (à l'exception des heures supplémentaires qui auraient un caractère exceptionnel).

Dans le cas où l'absence du salarié se situe pendant une période de chômage0 partiel, il sera tenu compte des indemnités conventionnelles de chômage partiel que l'intéressé aurait perçues s'il n'avait pas été absent.

5 - De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement);
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule part correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités compensatrices de perte de salaire, versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait pris les dispositions nécessaires pour faire valoir ses droits.

Article 14 - Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à un mois.

Pendant cette période, sauf cas de faute grave, la durée du préavis réciproque est fixée à :

- la journée en cours pendant les deux premières semaines de présence ;
- une semaine après deux semaines de présence.

Article 15 - Préavis

1 - Après l'expiration de la période d'essai, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'en respectant, sauf cas de faute grave, un délai de préavis de :

a) En cas de démission du salarié :

- un mois, quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise.

b) En cas de licenciement par l'employeur :

- un mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à deux ans ;
- deux mois, pour une ancienneté de services continus dans l'entreprise d'au moins deux ans.

Le licenciement doit être notifié dans les formes légales.

2 - Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié pour motif économique pourra quitter l'entreprise en cours de préavis sans avoir à respecter les dispositions qui précèdent, et en conservant le bénéfice de son licenciement.

Article 16 - Absences pour recherche d'emploi

1 - En cas de licenciement par l'employeur

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant cinquante heures par mois.

Les modalités d'utilisation de ces heures pour recherche d'un emploi feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

A défaut d'un tel accord, les heures en cause seront réparties, pour une durée égale, sur les jours ouvrés de la période de préavis, et chaque partie décidera, alternativement, du moment où le salarié pourra s'absenter.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de salaire en cas de licenciement.

2 - En cas de démission

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant cinquante heures au total.

Les modalités d'utilisation de ces heures sont les mêmes qu'en cas de licenciement.

Ces heures ne donnent pas lieu à rémunération, sauf dans les deux cas suivants :

a) Lorsque l'horaire pratiqué dans l'établissement ou section d'établissement où travaille ce salarié aura été, pendant plus de deux mois consécutifs, inférieur à trente-cinq heures ;

b) En cas de licenciement collectif pour motif économique, lorsque le départ volontaire du salarié aura pour effet d'annuler le préavis donné à un autre salarié dans le cadre du licenciement économique.

Article 17 - Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'ouvrier licencié, sans faute grave de sa part, comptant au moins deux années d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de cette indemnité de licenciement se détermine comme suit :

a) De deux années d'ancienneté à cinq ans d'ancienneté : un dixième de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

b) Au-dessus de cinq ans d'ancienneté : deux dixièmes de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;

c) Au-dessus de quinze ans d'ancienneté : en plus des deux dixièmes de mois de salaire prévus au paragraphe b, ajouter un dixième de mois de salaire pour chaque année de présence accomplie au-delà de quinze ans ;

- d) L'indemnité sera limitée au maximum d'une somme égale à six mois de salaire;
- e) Le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de :
- 15 % si l'ouvrier qui y a droit est âgé de cinquante ans révolus à moins de cinquante-cinq ans;
 - 20 % si l'ouvrier qui y a droit est âgé de cinquante-cinq ans révolus à moins de soixante ans.

Ces majorations sont éventuellement applicables à l'indemnité maximum résultant du paragraphe d précédent.

Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois - éventuellement de dixièmes - correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra, lorsque l'indemnité de licenciement dépassera deux mois de salaire, procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période, et en y incluant tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Toutefois, si le calcul effectué en retenant le tiers de la rémunération des trois derniers mois est plus avantageux pour l'intéressé, c'est la solution qui sera retenue, étant précisé que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que pro rata temporis.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 40 des clauses générales de la convention.

Article 18 - Retraite

1 - Départ en retraite

Tout ouvrier qui prendra sa retraite à partir de soixante ans aura droit à une indemnité de départ égale à :

- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois et demi de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois et demi de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et un demi-mot supplémentaire par tranche de dix ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur le salaire réel du mois précédant le départ en retraite, qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des douze derniers mois.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

2 - Mise à la retraite

L'employeur peut rompre le contrat de travail pour mise à la retraite du salarié, à partir de soixante ans, si celui-ci remplit les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, ni ne peut être réglée comme tel.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite à partir de soixante ans doit :

- respecter la même procédure que s'il s'agissait d'un licenciement ;
- observer le délai de préavis normalement applicable en fonction de l'ancienneté de services du salarié ;
- verser une indemnité déterminée dans les conditions précisées au paragraphe 1 ci-dessus.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais elle ne se cumule pas avec elle.

3 - L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 40 des clauses générales.

Toutefois, si un salarié a été licencié, puis réembauché dans la même entreprise, et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de retraite sera calculée à partir de sa date de réembauchage.

Annexe « employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise » - E.T.D.A.M.

Article 1 - Domaine d'application

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries du camping.

Article 2 - Période d'essai

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois.

Au cours de la première journée d'embauche, il sera remis aux E.T.D.A.M. une fiche provisoire d'engagement précisant la durée et les conditions de l'essai.

Pendant cette période, sauf cas de faute grave, la durée de préavis réciproque est fixée à :

- la journée en cours pendant les deux premières semaines de présence,
- une semaine après deux semaines de présence.

Dans ce cas, le salaire dû sera calculé au prorata des journées écoulées (dimanches et jours fériés compris) en divisant par trente les appointements mensuels convenus avec l'intéressé et figurant sur la fiche provisoire d'engagement.

Article 3 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux E.T.D.A.M. employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, les E.T.D.A.M. pourront être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'ils sont appelés à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration des salariés intéressés dans leur ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 4 - Appointements

Les E.T.D.A.M. seront appointés exclusivement au mois.

La valeur du point pour le calcul des appointements minima, base 39 heures, est fixée à ... F (voir Salaires).

Les classifications sont celles qui figurent en annexe (voir Annexe Classifications professionnelles).

Les appointements minima au-dessous desquels aucun E.T.D.A.M. de plus de dix-huit ans et d'aptitude physique normale ne peut être rémunéré chaque mois sont obtenus en multipliant la valeur du point par les coefficients hiérarchiques.

Pour l'appréciation du salaire minimum mensuel, il ne sera pas tenu compte des primes ayant un caractère de remboursement de frais, et, si elles existent :

- des majorations résultant des heures supplémentaires,
- des primes basées sur l'assiduité,
- des primes exceptionnelles,
- de la prime d'ancienneté,
- des gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

Tout E.T.D.A.M. assurant d'une fonction satisfaisante l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue, supérieure à deux mois, recevra à partir du troisième mois, en plus de son salaire et de sa prime d'ancienneté s'il y a lieu, une indemnité mensuelle qui ne peut être inférieure à la différence entre les appointements minima de sa catégorie et les appointements minima de la catégorie du collaborateur dont il assure l'intérim.

Toutefois, cette indemnité ne peut donner lieu à une rémunération supérieure à celle perçue par le titulaire du poste.

Article 5 - Appointements des jeunes employés

1 - La rémunération accordée aux jeunes employés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et en quantité.

2 - Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires des jeunes employés sous contrat d'apprentissage, de moins de dix-huit ans, seront calculés en pourcentage des salaires des adultes de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

- de seize ans à seize ans et demi : 30 % ;
- de seize ans et demi à dix-sept ans : 25 % ;
- de dix-sept ans à dix-sept ans et demi : 20 % ;
- de dix-sept ans et demi à dix-huit ans : 10 %.

Le salaire obtenu par application de ces abattements ne pourra en tout état de cause être inférieur au S.M.I.C. affecté des abattements suivants :

- avant dix-sept ans : 20 % ;
- de dix-sept ans à dix-huit ans : 10 %.

3 - En tout état de cause, trois mois après l'embauche, les abattements d'âge cidessus sont supprimés pour le calcul des salaires de tous les jeunes occupants des emplois affectés d'un coefficient égal ou inférieur à 118.

Article 6 - Prime d'ancienneté

Les E.T.D.A.M. bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée en majorant la rémunération mensuelle réelle du taux suivant :

- 3 % après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après six ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'ancienneté s'apprécie conformément aux dispositions de l'article 40 des clauses générales.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 7 - Travail des mécanographes

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de quinze minutes le matin et une de quinze minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, une deuxième pause de quinze minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Article 8 - Congés de maternité

Après un minimum d'un an de présence dans l'entreprise, les congés de maternité, dans la période qui précède et suit l'accouchement, seront payés dans les conditions minimales suivantes :

Dans la limite de deux semaines avant l'accouchement et de six semaines après, la collaboratrice recevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les indemnités servies par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, ces dernières indemnités n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur.

Article 9 - Maladie - Accidents

1 - Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident, dûment justifiée par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, tout E.T.D.A.M. bénéficie d'une indemnisation suivant le régime ci-après :

- de un à trois ans de présence : deux mois à 80 % de la rémunération de référence ;
- de plus de trois ans à cinq ans de présence : deux mois à 90 % de cette rémunération ;
- après cinq ans de présence : deux mois à 100 % et, par période supplémentaire de cinq ans, un mois à 70 % de la rémunération de référence. L'indemnisation ne couvrira au maximum qu'une période de cinq mois et demi.

Le temps de présence ne comptera que jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

2 - Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au même salarié, pendant une période de douze mois consécutifs, la durée de l'indemnisation ne peut excéder au total celle résultant du 1 ci-dessus.

3 - L'ancienneté prise en compte pour la détermination de droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence entraînant celle-ci.

4 - La rémunération de référence pour l'indemnisation est la rémunération mensuelle réelle que l'E.T.D.A.M. aurait perçue s'il avait continué à travailler.

5 - De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour le non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement);
- des assurances accidents, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule part correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités compensatrices de perte de salaire, versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait pris les dispositions nécessaires pour faire valoir ses droits.

Article 10 - Rupture consécutive à une absence pour maladie ou accident

1 - Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement de l'E.T.D.A.M. absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Celui-ci conservera les droits acquis, à la date de la notification, aux indemnités de maladie prévues par l'article 9 ci-dessus et, dans le cas où il perdrait ses droits de réintégration dans son emploi conformément aux dispositions de l'article 41 des clauses générales, il recevra l'indemnité de préavis prévue à l'article 11 ci-après.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous, le salarié ainsi remplacé percevra, en même temps que l'indemnité de préavis, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté conformément à l'article 13 ci-après.

2 - Durant la période de maladie qui surviendrait au cours de l'exécution du préavis, l'E.T.D.A.M. bénéficiera des avantages prévus à l'article 9 ci-dessus, ces avantages ne pouvant être exigés au-delà du terme du préavis.

3 - Au cours de l'absence de l'E.T.D.A.M. pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser à l'intéressé les indemnités prévues à l'article 9 ci-dessus jusqu'au jour où s'ouvre la période de préavis collectif et dès lors de lui accorder son indemnité de préavis, complétée le cas échéant par l'indemnité de licenciement.

Article 11 - Préavis

1 - Après l'expiration de la période d'essai, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'en respectant, sauf cas de faute grave, un délai de préavis de :

a) En cas de démission :

- un mois pour les E.T.D.A.M. dont les emplois sont affectés des coefficients 100 à 212 ;
- deux mois pour ceux dont les emplois sont affectés des coefficients 213 et au-dessus.

b) En cas de licenciement :

- un mois pour les E.T.D.A.M. dont les emplois sont affectés des coefficients 100 à 212, et qui ont une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à deux ans ;
- deux mois pour les E.T.D.A.M. dont les emplois sont affectés des coefficients 213 et au-dessus, ainsi que pour ceux qui, quel que soit leur coefficient, ont une ancienneté de services continus dans l'entreprise d'au moins deux ans.

Le licenciement doit être notifié dans les formes légales.

2 - Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis non respecté, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié pour motif économique pourra quitter l'entreprise en cours de préavis sans avoir à respecter les dispositions qui précèdent, et en conservant le bénéfice de son licenciement.

Même en cas de licenciement pour motif non économique, lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'E.T.D.A.M. licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'E.T.D.A.M. congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Dans l'un et l'autre cas, l'employeur n'est tenu de payer l'indemnité de préavis que pour le temps accompli par l'E.T.D.A.M. congédié.

Article 12 - Absences pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis, l'E.T.D.A.M. est autorisé à s'absenter pour rechercher un autre emploi pendant cinquante heures par mois.

Les modalités d'utilisation de ces heures pour recherche d'emploi feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

A défaut d'accord, les heures en cause seront réparties, pour une durée égale, sur les jours ouvrés de la période de préavis, et chaque partie décidera alternativement du moment où le salarié pourra s'absenter.

Les heures d'absence pour recherche d'emploi en période de préavis ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Article 13 - Indemnité de licenciement

Il est alloué à l'E.T.D.A.M. licencié, sans faute grave de sa part, comptant au moins deux années d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le montant de cette indemnité de licenciement se détermine comme suit :

- a) De deux ans d'ancienneté à cinq ans d'ancienneté : un dixième de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;
- b) Au-dessus de cinq ans d'ancienneté : deux dixièmes de mois de salaire par année de présence depuis la date d'entrée dans l'entreprise ;
- c) Au-dessus de quinze ans d'ancienneté : en plus des deux dixièmes de mois de salaire prévus au paragraphe b , ajouter un dixième de mois de salaire pour chaque année de présence accomplie au-delà de quinze ans ;
- d) L'indemnité sera limitée au maximum d'une somme égale à six mois de salaire;
- e) Le montant de l'indemnité de licenciement est majoré de :
 - 15 % si l'E.T.D.A.M. qui y a droit est âgé de cinquante ans révolus à moins de cinquante-cinq ans ;
 - 20 % si l'E.T.D.A.M. qui y a droit est âgé de cinquante-cinq ans révolus à moins de soixante ans.

Ces majorations sont éventuellement applicables à l'indemnité maximum résultant du paragraphe d précédent.

Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois - éventuellement de dixièmes - correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra, lorsque l'indemnité de licenciement dépassera deux mois de salaire, procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, compte tenu de la durée effective du travail, au cours de cette période, et en y incluant tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 40 des clauses générales de la convention.

Article 14 - Retraite

1 - Départ en retraite

Tout E.T.D.A.M. qui prendra sa retraite à partir de soixante ans aura droit à une indemnité de départ égale à :

- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- un mois et demi de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- deux mois de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois et demi de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- et un demi-mois supplémentaire par tranche de dix ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur le salaire réel du mois précédant le départ en retraite, qui ne pourra être inférieur au salaire moyen des douze derniers mois.

Le préavis normal devra être respecté de part et d'autre.

2 - Mise à la retraite

L'employeur peut rompre le contrat de travail pour mise à la retraite du salarié à partir de soixante ans si celui-ci remplit les conditions d'une pension de vieillesse à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, ni ne peut être réglée comme tel.

Cependant l'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite à partir de soixante ans doit :

- respecter la même procédure que s'il s'agissait d'un licenciement ;
- observer le délai de préavis normalement applicable en fonction de l'ancienneté de service du salarié ;
- verser une indemnité déterminée dans les conditions précisées au paragraphe 1 ci-dessus.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement mais elle ne se cumule pas avec elle.

3 - L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 40 des clauses générales.

Toutefois, si un salarié a été licencié, puis réembauché dans la même entreprise et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de retraite sera calculée à partir de sa date de réembauchage.

Article 15 - Changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par l'E.T.D.A.M. pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par l'E.T.D.A.M. est considérée comme rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des E.T.D.A.M. ainsi déplacés devront être précisées lors de leur mutation.

Annexe « ingénieurs et cadres »

Article 1 - Bénéficiaires

Sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils exercent par délégation de l'employeur un commandement sur les collaborateurs de toute nature. Dans certains cas, toutefois, ils peuvent ne pas exercer les fonctions de commandement.

Article 2 - Domaine d'application

La présente annexe détermine les conditions de travail particulières aux ingénieurs et cadres des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries du camping.

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

Nota : Dans les articles qui suivent, le terme « cadres » remplacera l'expression « ingénieurs et cadres » et s'appliquera à tous les bénéficiaires désignés à l'article 1.

Article 3 - Appointements

La valeur du point pour le calcul des appointements minima (base trente neuf heures) est fixée conformément aux accords de salaires figurant en annexe (voir Salaires).

L'appointement mensuel minimum au-dessous duquel un cadre ne peut être rémunéré est obtenu en multipliant la valeur du point par le coefficient hiérarchique correspondant à son classement.

Article 4 - Représentation des cadres

La représentation des cadres par les délégués du personnel ou au sein des comités d'entreprise est assurée conformément aux dispositions des articles 12 et 13 des «Clauses générales».

Dans tous les cas, les cadres auront toujours la faculté de présenter personnellement et directement à leur employeur toute requête les concernant.

Ils pourront également s'ils le jugent utile, à titre exceptionnel, se faire assister par un représentant syndical de leur choix, sous réserve d'avoir au préalable pris rendez-vous pour eux-mêmes et le représentant syndical avec leur employeur et de lui avoir fait connaître l'objet de leur visite.

Article 5 - Contrat de travail

Les cadres pourront convenir, par des contrats individuels avec leurs employeurs, de clauses différentes de celles insérées dans la convention collective, sous réserve que ces dispositions ne soient en aucun cas moins favorables que celles de la convention.

Article 6 - Période d'essai

Conformément aux « Clauses générales », tout engagement pourra comporter une période d'essai. Celle-ci est fixée à trois mois maximum.

Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel sans être tenues d'observer un préavis.

Pendant les deux mois suivants, un préavis réciproque de quinze jours devra être appliqué, sans que la période d'essai ne puisse, de ce fait, excéder les trois mois.

Les parties pourront, toutefois, décider d'un commun accord de supprimer ou d'abréger la période d'essai déterminée comme ci-dessus. Leur accord sur ce point devra faire l'objet d'un échange de lettres.

Le cadre invité à faire une période d'essai doit être informé par écrit, de façon précise, de la durée et des conditions de cette période d'essai, de l'emploi à pourvoir, de la classification envisagée et de la rémunération minimum garantie correspondante.

Article 7 - Engagement ferme

A l'expiration de la période d'essai, tout cadre ayant satisfait aux conditions de travail exigées reçoit une lettre d'engagement ferme précisant :

- le titre de la fonction occupée et le lieu où elle s'exercera ;
- la classification ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- les régimes de prévoyance et de retraite en vigueur dans l'entreprise ;
- éventuellement les clauses particulières.

Le cadre engagé sans période d'essai doit recevoir la même lettre.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation et, en particulier, celles ci-dessus énumérées.

Article 8 - Modification du contrat

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article 7 devra faire l'objet d'une notification écrite.

Les modifications de contrat sont également régies par l'article 43 des « Clauses générales ». Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture de contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 9 - Vacance d'emploi

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur, sans que cela constitue pour lui une obligation, fera appel aux cadres de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Si la vacance ne peut être pourvue par le jeu d'une promotion dans l'entreprise, elle sera signalée à l'A.P.E.C. (Association pour l'emploi des cadres).

Article 10 - Déplacements

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service seront remboursés par l'employeur. Ces frais seront fixés par accord entre l'employeur et le cadre intéressé à un taux en rapport avec les fonctions exercées par le cadre.

Article 11 - Changement de résidence

En cas de changement de résidence imposé par un changement de lieu de travail et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre, de son conjoint et de ses enfants à charge, seront remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives.

Le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un licenciement et réglé comme tel.

Dans ce cas, à la demande du cadre, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Article 12 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

1 - Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, pouvant donner lieu à contre-visite, le cadre bénéficiera du maintien de ses appointements mensuels, dans les limites ci-après :

- après un an et jusqu'à trois ans :
- un mois et demi à 100 % ;
- un mois et demi à 50 %.
- après trois ans et jusqu'à cinq ans :
- deux mois à 100 % ;
- deux mois à 50 %.
- après cinq ans :
- trois mois à 100 % ;
- trois mois à 50 %.

Chacune de ces périodes de trois mois est augmentée d'un mois par période de cinq années de présence avec maximum de cinq mois pour chacune d'elles.

2 - Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs, à compter du premier jour de la maladie, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.

3 - L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence entraînant celle-ci.

4 - De l'indemnité calculée selon les dispositions qui précèdent, il y a lieu de déduire les sommes que le cadre perçoit :

- de la sécurité sociale (lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement);
- des assurances accident, à l'exclusion des assurances individuelles constituées par le seul versement du salarié ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur ;
- des indemnités compensatrices de perte de salaire, versées par les responsables de l'accident ou leur assurance.

Les prestations ci-dessus devront être justifiées par les intéressés par présentation des relevés ou bordereaux de paiement des organismes en cause.

En cas d'accident causé par un tiers, les paiements seront faits à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable, ou son assurance, à la condition que l'intéressé ait pris les dispositions nécessaires pour faire valoir ses droits.

Pour soigner l'un de ses enfants gravement malade, il est accordé au cadre, sur justification médicale pouvant éventuellement donner lieu à contre-visite à la demande de l'entreprise, des congés non payés ne devant pas excéder deux mois.

Article 13 - Remplacement en cas de maladie ou accident

L'absence justifiée par incapacité du cadre résultant de maladie ou d'accident dûment constatés ne constitue pas une rupture de contrat de travail, mais une suspension de ce contrat.

Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement.

Si la notification du remplacement est faite pendant la période d'indemnisation à plein traitement, le point de départ du préavis sera reporté à la fin de ladite période ou au jour de la guérison si celle-ci est antérieure.

Si cette notification est faite après la période d'indemnisation à plein traitement, le point de départ du préavis sera la date de cette notification.

Dans le cas où, à la fin du préavis, la période d'indemnisation ne serait pas terminée, les sommes restant dues à ce titre et sous les déductions prévues à l'article 14 seront ajoutées à l'indemnité de préavis.

Dans tous les cas, le préavis sera payé ainsi que l'indemnité de maladie sans que ces deux indemnités ne puissent se confondre l'une et l'autre.

Dans le cas où le cadre à qui a été notifié le remplacement a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci sera versée à l'expiration de la période d'indemnisation ou, le cas échéant, à la fin de la période de préavis si celle-ci est postérieure.

Article 14 - Préavis

La durée du préavis est liée à l'ancienneté dans l'entreprise :

- au cours des deux premières années de service, elle est de deux mois ;
- à partir de la troisième année, elle est de trois mois.

Le délai de préavis part de la date de première présentation de la lettre recommandée notifiant la rupture.

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité compensatrice égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Quand un cadre congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste sans être tenu de verser l'indemnité compensatrice lorsque la moitié de son préavis aura été exécutée, à la condition de prévenir son employeur au moins une semaine à l'avance.

Pendant la période de préavis, les cadres sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi, pendant un nombre d'heures égal chaque mois à cinquante heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences se fera en accord avec l'employeur ; elles pourront être bloquées en une seule ou plusieurs fois.

Article 15 - Indemnité de licenciement

1 - Sauf cas de faute grave, il sera alloué au cadre licencié une indemnité distincte du préavis, calculée en fonction de l'ancienneté acquise en qualité de cadre dans l'entreprise. Cette indemnité, due après deux années d'ancienneté comme cadre, sera calculée de la manière suivante :

Il est alloué par année d'ancienneté, dans chaque tranche :

- pour la tranche de zéro à huit ans inclus, deux dixièmes de mois ;
- pour la tranche allant du début de la neuvième année à la fin de la treizième année, trois dixièmes de mois ;
- pour la tranche au-delà de la treizième année, quatre dixièmes de mois.

L'indemnité de licenciement ne peut excéder en tout état de cause le plafond de douze mois d'appointements et ne peut être inférieure à l'indemnité légale.

Les fractions d'année d'ancienneté seront prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

2 - Cette indemnité ne sera pas due si le licenciement intervient à l'âge normal de la retraite, ou au-delà. Cet âge normal est celui auquel le salarié peut faire valoir ses droits à retraite complémentaire sans qu'il y ait application de coefficient de minoration.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera le traitement total du dernier mois de travail normal, primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature compris, à l'exclusion des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et des gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

L'indemnité de licenciement est versée au cadre à son départ de l'entreprise ; toutefois, si cette indemnité excède trois mois d'appointements, le surplus pourra être versé en trois fractions égales au cours des trois mois suivant le départ du cadre.

3 - Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de licenciement à laquelle il aurait droit ultérieurement sera composée de deux facteurs :

- a) Le droit correspondant au temps qu'il a passé dans les fonctions avant déclassement, évalué en mois. L'indemnité au moment de son licenciement sera calculée en tenant compte du salaire affecté au jour de son licenciement à son ancienne fonction ;
- b) L'indemnité correspondant au temps qu'il aura passé dans le poste le moins rétribué et calculée sur la base des appointements lors de son départ de l'entreprise.

4 - Le cadre qui était précédemment collaborateur reçoit, en cas de licenciement, une indemnité calculée en ajoutant au temps passé comme collaborateur le temps passé comme cadre. Toutefois, cette indemnité de licenciement sera composée de deux éléments, le premier se rapportant à l'ancienneté acquise comme collaborateur et calculée suivant les dispositions de l'article 13 de l'annexe E.T.D.A.M., le second se rapportant à l'ancienneté de cadre, décomptée du jour où l'intéressé a pris ses fonctions de cadre dans l'entreprise et calculée suivant les dispositions du présent article.

5 - Si un cadre a été licencié puis réengagé dans la même entreprise et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte pour le calcul de l'ancienneté. Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité sera calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie en mois de cette indemnité correspondant aux années antérieures au premier licenciement.

6 - Le montant de l'indemnité de licenciement allouée à un cadre est majoré de :

- 15 % si le cadre est âgé de cinquante ans révolus à moins de cinquante-cinq ans ;
- 20 % si le cadre est âgé de cinquante-cinq ans révolus à moins de soixante ans.

Ces majorations sont éventuellement applicables à l'indemnité plafonnée à douze mois d'appointements.

Article 16 - Retraite

1 - Départ en retraite

Tout cadre qui, avec l'accord écrit de l'employeur, et après l'avoir demandé six mois à l'avance, prend volontairement sa retraite à partir de soixante ans révolus, bénéficie d'une indemnité de départ en retraite d'un montant égal à 50 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 15 ci-dessus.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à :

- un mois de salaire s'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux mois de salaire s'il a dix ans d'ancienneté.

2 - Mise à la retraite

L'employeur peut rompre le contrat de travail pour mise à la retraite du salarié à partir de soixante ans si celui-ci remplit les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas considérée comme un licenciement, ni ne peut être réglée comme tel.

Cependant, l'employeur qui désire mettre un cadre à la retraite doit :

- respecter la même procédure que s'il s'agissait d'un licenciement ;
- observer un délai de préavis de six mois ;
- verser une indemnité d'un montant ne pouvant être inférieur à :
- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- au-delà de dix ans d'ancienneté, 50 % de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 15, avec un minimum de deux mois et un maximum de six mois de salaire.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais elle ne se cumule pas avec celle-ci.

3 - L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est celle définie à l'article 40 des « Clauses générales ».

Toutefois, si un cadre a été licencié, puis réengagé dans la même entreprise, et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de retraite sera calculée à partir de sa date de réembauchage.

4 - La rémunération servant de référence pour le calcul de l'indemnité de retraite sera celle définie à l'article 15, paragraphe 2

Article 17 - Secret professionnel et non-concurrence

1 - Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions. Il a en particulier l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé.

2 - Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un ingénieur ou cadre qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

Dans ce cas, l'interdiction doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement, elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat par accord entre les deux parties.

3 - L'interdiction ne peut excéder une durée d'un an à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur et n'est valable que si elle a, comme contrepartie pendant toute sa durée, une indemnité mensuelle spéciale au moins égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements comprenant les primes, gratifications, intéressement, participation et avantages en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un

remboursement de frais, et de la participation des salariés au résultats de l'entreprise, instituée par l'ordonnance du 17 août 1967, modifiée par l'ordonnance du 21 octobre 1986.

4 - La clause de non-concurrence peut, pendant l'exécution du contrat de travail, être résiliée par accord entre les parties. Dans ce cas, l'indemnité prévue au paragraphe 3 ne sera pas due.

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non concurrence peut, au moment de la dénonciation, libérer, par écrit, le cadre de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 ci-dessus sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le cadre, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence ; l'employeur aura un délai de trois semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le cadre de la clause d'interdiction.

Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 ci-dessus sera payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

Article 18 - Inventions

Les droits du cadre qui fait une invention sont définis par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et la loi n° 90-1052 du 26 novembre 1990 modifiant et complétant celle n° 68-1 du 2 janvier 1968 concernant le régime des brevets d'invention.

Il est rappelé que selon cette législation :

1. Les inventions faites par le cadre dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

Les conditions dans lesquelles le cadre inventeur, dans les conditions susvisées, bénéficie d'une rémunération supplémentaire, sont déterminées par le contrat de travail ou par accord ultérieur entre le cadre intéressé et son employeur.

2. Lorsqu'une invention est faite par un cadre, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit, dans certaines conditions, de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son cadre.

Celui-ci doit en obtenir un juste prix qui, à défaut d'accord entre les parties, est fixé par la commission de conciliation fonctionnant auprès de l'Institut national de la propriété industrielle, ou par le tribunal de grande instance.

3. Le cadre inventeur est mentionné comme tel dans le brevet ; il peut également s'opposer à cette mention.

4. Toutes les autres inventions du cadre lui appartiennent exclusivement, mais le cadre doit en informer l'employeur.

Annexe « représentants V.R.P. »

Article 1 - Bénéficiaires

Le présent additif fixe les conditions de travail des salariés appartenant à la catégorie des représentants de l'industrie et du commerce, qu'ils travaillent pour le compte d'un ou plusieurs employeurs, tels qu'ils sont définis par les articles L. 751-1 et suivants du code du travail et l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975 .

Article 2 - Délégués du personnel ou du comité d'entreprise

A- Il est rappelé, en tant que de besoin, d'une part, que les représentants sont classés dans le second collège groupant les cadres, les techniciens, les agents de maîtrise et assimilés, d'autre part, que les représentants multicartes ne sont électeurs ou éligibles que dans l'entreprise où ils exercent leur activité principale.

B - Procédure des élections

Les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise, dont l'ensemble du personnel est normalement informé par voie d'affichage, feront l'objet en ce qui concerne les V.R.P., compte tenu des conditions particulières de leur travail, d'une information personnelle par lettre.

A l'occasion de cette information, l'entreprise demandera à ses représentants multicartes si elle est leur représentation principale.

C - Remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par les V.R.P. à l'occasion de l'exercice des fonctions de délégué du personnel ou de membre de comité d'entreprise seront remboursés par l'employeur selon les modalités prévues à l'article 10 de l'annexe «Cadres (déplacements)».

Article 3 - Maladie

Les absences résultant de maladie ou accident, y compris les accidents de travail dans les conditions prévues à l'article 34 des clauses générales, ne constituent pas par elles-mêmes une rupture de contrat de travail.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical, les V.R.P. bénéficieront des garanties prévues à l'article 9 de l'annexe « E.T.D.A.M. » ; toutefois, ceux d'entre eux qui bénéficient du régime de retraite des cadres jouiront des garanties prévues à l'article de l'annexe « E.T.D.A.M. » ; toutefois, ceux d'entre eux qui bénéficient du régime de retraite des cadres jouiront des garanties prévues à l'article 12 de l'annexe « Cadres ».

Pour l'appréciation du salaire garanti pendant l'interruption de travail, il sera fait référence au total des rémunérations (salaire fixe, intéressement, commissions, primes, etc.) perçues par le représentant pendant les douze mois civils précédant la date de son arrêt de travail, à l'exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes dont le montant n'est pas affecté par l'absence du représentant (prime de fin d'année par exemple).

Les commissions dites « indirectes » ou la partie variable de sa rémunération, qui seront acquises au représentant en vertu des dispositions légales ou contractuelles pendant la durée de son absence résultant de maladie ou d'accident de travail ou non, s'imputeront sur le salaire garanti défini à l'alinéa précédent. Toutefois, si leur montant est supérieur à ce salaire garanti, l'excédent sera acquis au représentant intéressé.

En cas d'interruption de travail d'un représentant résultant de maladie ou d'accident, l'employeur aura la possibilité de faire visiter la clientèle par un autre membre du personnel de l'entreprise.

En cas d'interruption de travail d'une durée supérieure à la période au cours de laquelle le V.R.P. bénéficie d'une indemnisation au titre, suivant les cas, de l'article 9 « E.T.D.A.M. » ou 12 « Cadres », l'employeur pourra résilier le contrat de travail, sous réserve du préavis et de l'indemnité dite « de clientèle » prévue par l'article L. 751-9 , alinéa 1, du code du travail.

Article 4 - Congés

Les représentants bénéficient de congés payés conformément aux dispositions prévues aux articles 26 et 27 des clauses générales de la convention collective du camping.

Toutefois, en ce qui concerne les congés exceptionnels prévus à l'article 28, il est spécifié qu'en aucun cas ils ne donneront lieu ni à une indemnisation spéciale ni à une réduction de la rémunération mensuelle.

Les travaux exceptionnels effectués le dimanche ou un jour férié en raison d'un salon ou d'une exposition donneront lieu à un repos compensatoire.

Article 5 - Régime de retraite

Les représentants bénéficieront du régime de retraite et de prévoyance des cadres établi par la convention nationale du 14 mars 1947 ou du régime particulier aux représentants établi par l'avenant du 13 octobre 1952 et son annexe liée à ladite convention. Ils bénéficient de l'affiliation au régime facultatif I.R.P.V.R.P. à un taux d'option identique à celui des cadres de l'entreprise ou, à défaut de concordance, au taux le plus voisin.

Article 6 - Indemnité de licenciement dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une fusion, d'une concentration ou d'une restructuration

Le représentant licencié dans le cadre d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration bénéficiera d'une indemnité de licenciement calculée suivant les dispositions de l'article 13 de l'annexe « E.T.D.A.M. » ou 15 de l'annexe « Cadres » (1).

Cette indemnité lui sera versée par l'employeur lors du licenciement ou selon les modalités prévues par l'article 15 de l'annexe « Cadres », s'il convient de l'appliquer.

Article 7 - Départ en retraite volontaire

Lorsqu'un représentant quitte volontairement son emploi entre soixante et soixante-cinq ans, il bénéficie de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite prévue par la convention

collective du 3 octobre 1975 ou par l'accord national de mensualisation du 10 décembre 1977. S'il peut prétendre aux deux, seule la plus avantageuse lui est versée.

Mise à la retraite

La mise à la retraite par l'employeur d'un représentant est effectuée conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail.

Article 8 - Modalités d'application du présent additif

Le présent additif s'applique de plein droit aux contrats en cours et ne peut être la cause de leur résiliation.

Il ne peut de plus avoir pour effet de réduire les avantages et droits déjà acquis par le représentant à l'égard de son employeur, non plus que de faire obstacle à l'attribution d'avantages individuels supérieurs.

Il est conclu dans le cadre de la législation et de la jurisprudence existant au moment de sa signature. En cas de modifications substantielles de ce cadre, les parties auront droit de demander, après préavis de six mois, adressé à l'autre partie, la suspension de son application.

Les parties s'engagent à se rencontrer, dans le mois qui suivra la réception du préavis, pour tirer les conséquences de la situation nouvelle.

Il en serait de même au cas où un accord national paritaire concernant les V.R.P. serait signé.

Article 9 - Conciliation

Les litiges concernant les représentants seront soumis, dans le cadre de la procédure de conciliation prévue aux dispositions générales de la convention collective, à une sous-commission de conciliation paritaire nationale dont le siège est à Paris, au sein de laquelle les délégués salariés seront obligatoirement des délégués mandatés par les organisations représentatives des représentants signataires du présent additif.

Si la commission ne parvient pas à formuler les propositions de conciliation ou si les parties refusent d'accepter la proposition formulée, il est établi séance tenante un constat de non-conciliation sans motivation.

Ce constat sera signé par les membres de la commission.

Annexe « travail à domicile »

Article 1 - Champ d'application

La présente annexe régit les conditions de travail applicables aux travailleurs à domicile répondant à la définition de l'article L. 721-1 , livre VII, titre II, du code du travail et travaillant pour le compte d'une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des industries du camping (activités reprises sous le no 572-2 de la nomenclature I.N.S.E.E.).

Article 2 - Droits

Les travailleurs à domicile, immatriculés à titre obligatoire à la sécurité sociale, bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés travaillant à l'atelier, notamment : paiement des jours fériés (2) congés pour événements familiaux (3), congés d'éducation, assurance chômage, retraite complémentaire. Les salaires des travailleurs à domicile sont calculés sur les mêmes bases horaires que ceux payés aux salariés de même catégorie travaillant dans l'entreprise.

Article 3 - Paiement du salaire et conditions de remise du travail

Les dispositions légales et réglementaires relatives aux travailleurs à domicile, notamment les articles L. 721-1 et suivants du code du travail et l'article L. 721- 7 précisé comme suit :

A. - Lors de la remise à un travailleur de travaux à exécuter à domicile, il est établi en deux exemplaires au moins un bulletin sur lequel doivent figurer les indications suivantes :

- la raison sociale et l'adresse de l'établissement ou le nom, prénoms et adresse du donneur d'ouvrage ;
- la référence de l'organisme ou des organismes auxquels le donneur d'ouvrage verse des cotisations à la sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
- la nature, la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, le temps d'exécution, les prix de façon, les salaires horaires applicables ;
- la nature et la valeur des fournitures imposées aux travailleurs ainsi que les frais d'atelier et accessoires ;
- le cas échéant, la date à laquelle le travail devra être livré.

B. - Lors de la livraison du travail achevé, une mention est portée au bulletin indiquant :

- la date de livraison ;
- le montant ;
- des prix de façon acquis par les travailleurs ; s'il y a lieu, la majoration des heures supplémentaires effectuées par le travailleur, prévue par l'article « Durée du travail » de la présente convention ;
- des frais d'atelier qui s'y ajoutent ;
- de l'allocation des congés payés, des jours fériés payés ;
- des retenues que la loi fait obligation aux employeurs d'opérer ;

- le cas échéant, de divers frais d'accessoires laissés à la charge de l'intéressé par le donneur d'ouvrage, dans les limites prévues par les articles L. 144-1 à L. 144-3 du code du travail ;
- la somme nette payée ou à payer au travailleur compte tenu des éléments énumérés au paragraphe 2 ci-dessus, et après déduction des frais et retenues visés au paragraphe 2 ci-dessus. Les inscriptions relatives à chaque travail sont portées sous un numéro d'ordre qui doit figurer sur tous les exemplaires du bulletin. Un exemplaire est remis au travailleur et reste sa propriété, un exemplaire doit, en outre, être conservé pendant au moins cinq années par le donneur d'ouvrage et, le cas échéant, par l'intermédiaire, et présenté par eux à toute réquisition de l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre.

Article 4 - Contrôle de l'application

Afin de faciliter le contrôle de la présente annexe dans les entreprises par les syndicats professionnels et conformément aux dispositions de l'article R. 721-9 du code du travail, les temps d'exécution des travaux à domicile, le prix de façon, les bases des salaires applicables à ces travaux, les frais d'atelier doivent être affichés en permanence par tout donneur d'ouvrage dans les locaux d'attente où s'effectue la remise des articles à fabriquer et dans les locaux où travaillent les salariés de l'entreprise. Les noms, la profession et la catégorie à laquelle appartiennent les travailleurs à domicile devront être affichés aux mêmes emplacements.

Article 5

Le travailleur à domicile doit notifier au donneur d'ouvrage, par lettre recommandée, tout emploi auxiliaire qu'il utiliserait pour l'exécution du travail, ainsi que la liste des donneurs d'ouvrage pour qui il travaille. Le travailleur à domicile doit notifier au donneur d'ouvrage, avant chaque paie, la quantité de travail effectuée par son auxiliaire.

Article 6 - Réglementation

Il est interdit à tout employeur de donner du travail à domicile à un salarié qui travaille durant la journée dans son entreprise.

Tout salarié qui travaille dans l'entreprise ne pourra emmener d'ouvrage à effectuer après la journée de travail.

Article 7

Feront l'objet d'accord d'entreprise :

- a) La détermination des frais d'atelier afférents notamment au loyer, chauffage, à l'éclairage du local de travail, à la force motrice, à l'amortissement normal des moyens de production ;
- b) L'évaluation des frais de transport ;
- c) Le temps nécessaire à l'exécution des travaux.

Classifications

Annexe Classifications professionnelles

Article 1 - Ouvriers

Les ouvriers et ouvrières seront répartis dans les catégories professionnelles selon les définitions ci-après :

1 - Définitions des catégories professionnelles et coefficients correspondants

1 - Catégorie M.O.

- Ouvrier qui exécute des travaux très simples ne nécessitant aucune connaissance particulière et qui ne participe pas à la fabrication (coefficient correspondant : compris entre 100 et 103).

2 - Catégorie M.S.

(sans être posté sur machine). - Ouvrier manœuvre participant à la fabrication, qui exécute des travaux simples n'exigeant qu'une adaptation très sommaire (coefficient correspondant : compris entre 104 et 120).

3 - Catégorie O.S.

- Ouvrier qui, sans avoir la connaissance générale du métier, satisfait aux besoins de l'établissement par l'usage permanent de son emploi et par la pratique d'une partie de la fabrication dont il s'occupe exclusivement ou qui exécute sur des machines déterminées des opérations ne nécessitant ni une longue pratique ni un apprentissage méthodique et complet (coefficients correspondants : O.S. 1 compris entre 121 et 130 ; O.S. 2 compris entre 131 et 135).

4 - Catégorie O.P.

- Ouvrier qualifié qui, ayant la connaissance de son métier acquise par une longue pratique, soit par une formation professionnelle (C.A.P., B.E.P., F.P.A.), satisfait, dans l'exercice de son métier, aux nécessités de la fabrication en série ou autre dans l'établissement qui l'emploie (coefficients correspondants : O.P. 1 compris entre 136 et 150 ; O.P. 2 compris entre 151 et 160).

5 - Catégorie O.H.Q.

- Ouvrier hautement qualifié, soit spécialement chargé de travaux dont l'exécution exige un niveau élevé de connaissances théoriques et pratiques, une expérience consommée et un esprit de très large initiative, soit qui est capable d'exécuter toute la série des opérations pour la fabrication d'un article à l'intérieur du métier (coefficient correspondant : compris entre 161 et 170).

2 - Classification des emplois

I Tentes

II - Armatures - Caravanes pliantes

III - Sacs de sport - Voyage - Montagne

IV - Mobilier de camping

V - Classifications professionnelles pour les ateliers de moulage de résines polyester armées de fibres de verre

Travaux mains

Travaux machine

Article 2 - Employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise « E.T.D.A.M. »

I - Employés

Employés - Coefficients 100 à 134

Employés - Coefficients 138 à 158

Employés - Coefficients 160 à 175

Employés - Coefficients 185 à 212

II - Agents de maîtrise

Clause de garantie

En tout état de cause, le salaire des agents de maîtrise sera au minimum de 20 % supérieur à celui de l'ouvrier le plus payé qu'il a sous ses ordres.

III - Techniciens

IV - Services commerciaux

V - Dessinateurs

Langues étrangères

Le personnel chargé des traductions (version) ou de la rédaction dans une langue étrangère recevra en plus de son coefficient :

- traducteur (par langue) : 20 points ;
- rédacteur (par langue) : 30 points.

Pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs autres.

Article 3 - Ingénieurs et cadres

Définition du classement

Le classement des ingénieurs et cadres engagés comme tels est défini par les postes ci-après :

Position I

Ingénieurs et cadres débutants : on entend par « débutants » les ingénieurs et cadres qui ne peuvent justifier de plus de deux années de pratique dans un emploi où ils ont été appelés à mettre en oeuvre les connaissances théoriques qu'ils ont acquises au cours de leur formation.

Position II

Ingénieurs et cadres assimilés, âgés d'au moins vingt-cinq ans, ayant acquis, par des études scientifiques ou professionnelles ou par une longue expérience personnelle, une formation appuyée sur des connaissances générales et pratiques qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions administratives, techniques ou commerciales, sans toutefois assumer une responsabilité entière et permanente qui revient en fait à leurs chefs.

La place hiérarchique des intéressés se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif. Peuvent également être placés au choix dans cette position ceux qui, relevant de la position I et n'étant plus débutants, n'ont pas été l'objet d'une promotion les plaçant en position III.

Position III

Ingénieurs et cadres confirmés ; cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un cadre supérieur ou, dans les entreprises de structure simple, de l'employeur et qui ont à diriger et coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou ingénieurs et cadres des positions précédentes, ingénieurs et cadres ayant des responsabilités équivalentes.

La position III comprend les classes suivantes : classe A, classe B, classe C.

Positions supérieures

Une définition type de ces postes ne peut être donnée. Leur existence ne se justifie que par la valeur technique élevée exigée par la nature des fonctions, l'importance de la mission assumée, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services.

Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités.

Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques de chacune des positions définies ci-dessus à l'article 2 sont :

Position I

- première année : 250 points ;
- deuxième année : 300 points.

Position II

- au début : 330 points ;
- après trois ans : 360 points ;
- après huit ans : 376 points ;
- après treize ans : 393 points.

Position III

- classe A : 400 points ;
- classe B : 500 points ;
- classe C : 600 points.

Positions supérieures fixées par contrat individuel.

Formation

Annexe « Formation professionnelle »

Article 1 - Apprentissage

L'apprentissage proprement dit comportant un enseignement méthodique et complet a pour objet la formation des ouvriers et employés qualifiés. Il est régi par le code du travail, livre Ier, articles 1 et suivants.

Article 2 - Formation professionnelle des jeunes

1 - Les entreprises prendront l'initiative d'organiser la coopération avec les établissements d'enseignement technique de leur région. Elles communiqueront périodiquement aux établissements d'enseignement des renseignements sur les débouchés qu'elles peuvent fournir aux élèves diplômés.

2 - Stages en entreprises

Les chefs d'entreprise pourront offrir aux chefs d'établissement d'enseignement technique de leur secteur géographique la possibilité de faire effectuer à leurs élèves des stages en entreprises. Au cours de ces stages, les élèves resteront sous la responsabilité exclusive des enseignants ; ces derniers bénéficieront du concours des chefs de service et du personnel de maîtrise des secteurs de production ou de gestions étudiés.

Le plan de travail envisagé pour ces stages sera soumis pour approbation au conseil d'administration de l'école et au comité d'établissement (ou délégués du personnel si ce dernier n'existe pas).

L'organisation matérielle : nombre de participants, durée horaire, plan de visite et travaux, disposition assurant la sécurité, se fera sous la direction des chefs d'établissement d'enseignement technique et des chefs d'entreprise avec la participation des enseignants et du personnel des secteurs de production ou de gestion étudiés.

Les conditions d'accueil pour les stages de plus d'une demi-journée prévoiront, d'une part, la mise à disposition des enseignants d'un local pouvant faire office de salle de classe pour les études théoriques et technologiques, d'autre part, l'utilisation par les stagiaires des services sociaux dont bénéficient normalement les travailleurs de l'entreprise (cantine, infirmerie, etc.).

Les stages offerts par les directions d'entreprise et les réalisations en ce domaine seront portés à la connaissance des commissions paritaires nationales de l'emploi (accord du 10 février 1969).

3 - Embauchage des jeunes travailleurs formés par les établissements d'enseignement technique et titulaires d'un diplôme d'enseignement technique : les directions d'entreprises s'engagent à offrir après une période d'adaptation d'une durée maximum de trois mois :

- la qualification O.P. 1 pour les titulaires d'un C.A.P. (C.A.P. de la profession : la liste en sera arrêtée par la commission paritaire) ;
- la qualification O.P. 2 pour les titulaires d'un B.E.P.

La rémunération pendant cette période d'adaptation sera au moins égale à celle de la qualification immédiatement inférieure.

En ce qui concerne les titulaires des C.A.P. d'autres professions, l'obligation de décerner une qualification O.P. 1 après une période d'adaptation de trois mois ne sera impérative que si le jeune travailleur sort directement de l'établissement d'enseignement technique et n'a pas été embauché antérieurement dans une autre entreprise.

Article 3 - Adaptation professionnelle dans l'entreprise

L'adaptation professionnelle est une préformation réservée aux nouveaux embauchés n'ayant jamais travaillé dans la profession, pour leur permettre d'accéder à des postes de travail d'O.S. 2 ou d'O.S. 3 n'exigeant pas la connaissance générale du métier, mais une certaine pratique. Les employeurs s'engagent à ce que l'adaptation professionnelle technique et pratique des salariés soit établie sur la base d'une préparation rationnelle donnée par des personnes qualifiées tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique. La durée de cette adaptation ne peut excéder trois mois et la moitié du temps qui lui est consacré doit se passer en dehors du circuit normal de production et lorsqu'il s'agira de sessions de formation méthodiques, dans la mesure du possible, en atelier spécial.

Durant cette adaptation, les salariés seront rémunérés sur la base du S.M.I.C. pendant la période passée hors du circuit normal de production, et sur la base du salaire minimum du M.S. dès qu'ils sont dans le circuit normal de production.

Les salariés bénéficieront des dispositions de la convention collective nationale concernant notamment tous les avantages sociaux.

Toute facilité sera donnée à ces salariés, notamment pour les jeunes après cette adaptation professionnelle, de se perfectionner.

Article 4 - Formation professionnelle des adultes

1 - La formation professionnelle s'adresse à tous ceux qui, remplissant les conditions d'admission nécessaires, désirent améliorer leurs connaissances professionnelles ou en acquérir une à l'issue d'un stage dans un centre créé à cet effet.

2 - A l'intérieur des entreprises, chaque comité d'entreprise favorisera et contrôlera la politique de formation professionnelle :

En apportant notamment à la connaissance des travailleurs par voie d'affichage :

- les besoins en personnel qualifié dans chaque spécialité ;
- les possibilités de formation existantes dans la profession ;
- les conditions d'inscription aux stages ;
- la rémunération assurée pendant leur durée par les organismes de formation et l'entreprise ;
- la qualification obtenue avec l'examen de fin de stage ;
- le salaire minimum conventionnel se rattachant à cette qualification ;
- en prenant connaissance des demandes écrites adressées à l'employeur par les salariés désirant suivre un stage de formation ou de perfectionnement professionnel.

Article 5 - Perfectionnement et actualisation des connaissances

Il a pour but de permettre au personnel (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) de développer ou d'actualiser ses connaissances théoriques et pratiques et d'accéder soit à une qualification supérieure, soit aux fonctions d'agent technique ou de cadre.

Dans cet esprit, les parties signataires s'efforceront de promouvoir dans tous les centres de production, avec le concours des administrations compétentes, la création de cours de perfectionnement destinés à la formation d'ouvriers qualifiés, d'agents techniques, ainsi que de techniciens et de cadres.

Cette annexe est applicable à dater du 1er octobre 1970.

Délégués syndicaux

Annexe « Déplacement des délégués » du 5 mars 1974

Article 1 - Fixation du nombre des délégués des syndicats de salariés

Il a été convenu en accord avec les délégations des syndicats de salariés de fixer à un représentant par organisation syndicale et par établissement le nombre de délégués assistant aux commissions nationales paritaires auquel s'ajoutent le ou les permanents syndicaux.

Dans le cas d'une seule organisation syndicale par établissement, deux représentants seront acceptés.

Cette fixation du nombre des délégués pourra ne pas jouer s'il est nécessaire, pour des discussions particulières, que les syndicats de salariés aient besoin d'un éventail plus grand de représentation des usines. Dans ce cas, un accord sera pris entre la délégation patronale et les délégations de syndicats de salariés.

Article 2 - Frais de déplacement des délégués des syndicats de salariés

Il a été convenu par accord avec les délégations de syndicats de salariés de porter le remboursement des frais de déplacement des délégués qui viennent à Paris pour participer aux commissions nationales paritaires ou aux commissions de travail des conventions collectives aux taux suivants :

- transports : en référence au barème S.N.C.F. (2e classe) ;
- hébergement : suivant frais ci-après :
- un repas : cinq fois la valeur du point ;
- chambre plus petit déjeuner : huit fois la valeur du point.

Article 3 - Déplacement des délégués des syndicats de salariés (délais de route)

Il a été convenu que les représentants des entreprises participant aux réunions paritaires qui se tiennent entre les représentants de l'organisation patronale et des syndicats de salariés de la profession bénéficieront de « délais de route » suivant les modalités suivantes :

1 - Principes

Les déplacements n'entraîneront aucune perte de salaire et seules les heures travaillées perdues seront rémunérées.

Les déplacements pourront s'effectuer de jour comme de nuit, en fonction des horaires fixés pour les réunions et des horaires des moyens de transport.

Dans le cas de voyage de nuit, les intéressés seront remboursés de leurs frais de couchette ou, à défaut, des frais de voyage en 1re classe S.N.C.F.

2 - Délais de route

2.1 - Personnel au travail au moment du départ

Personnel travaillant de jour :

- aller : l'intéressé devra bénéficier d'un délai de quatre heures entre la fin de son travail et l'heure du départ de son train ;
- retour : l'intéressé devra bénéficier d'un délai de quatre heures entre l'heure d'arrivée du train et sa reprise de travail.

Personnel travaillant ou voyageant de nuit (définition : il faut entendre par heure de nuit, les heures ainsi qualifiées en fonction de l'horaire officiel de l'établissement) :

- aller : l'intéressé bénéficiera d'un délai de neuf heures entre l'heure où il quittera son travail et l'heure de départ du train ;
- retour : l'intéressé bénéficiera d'un délai de neuf heures entre l'heure d'arrivée du train et l'heure de reprise de son travail.

2.2 - Personnel au repos au moment du départ

Le temps de repos hebdomadaire partiel ou complet passé en réunion ou en voyage sera récupéré dans sa totalité au plus tard dans les trente jours suivant la réunion en fonction des impératifs de service, étant spécifié qu'au moins une journée de repos sera prise dès le retour de l'intéressé.

Licenciements économiques

Annexe « Sécurité de l'emploi »

(Titre III de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986 sur la sécurité de l'emploi et la loi no 89-549 du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion)

TITRE I Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques

Les articles L. 321-1 et suivants du code du travail définissent les conditions légales d'information.

TITRE III

Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique

Article 15

Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements ;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise ;
- mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre des licenciements.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, les commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies.

Article 16

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu de départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (5).

Article 18

Le salarié déclassé par l'effet d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration bénéficie des dispositions de l'article 17. En outre, si son déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les six mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le premier mois suivant : 80 % ;
- pour le deuxième mois suivant : 60 % ;
- pour le troisième mois suivant : 40 % ;
- pour le quatrième mois suivant : 20 %.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne horaire, base 39 heures, primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 19

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 20

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au fonds national de l'emploi.

Article 21

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Le dispositif de convention de conversion et des aides du Fonds national de l'emploi est prévu par le chapitre II, section 1, titre II, du code du travail.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 23

La prise en charge par les A.S.S.E.D.I.C. des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.

Article 24

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Article 25

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.