

Papiers-cartons : distribution et commerce de gros

IDCC 3224

Convention collective nationale du 12 juillet 2017

[Étendue par arr. 17 fevr. 2020, JO 25 fevr. , applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tard le 1^{er} janv. 2018]

Mod. par Avenant 12 nov. 2019, étendu par arr. 17 fevr. 2020, JO 25 fevr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGI.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE ;

Confédération française du commerce de gros et international (CGI)(Adhésion par lettre du 23 novembre 2017).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie - Énergie ;

Fédération Française de la Communication Écrite, Graphique et audiovisuelle CFTC ;

FO Construction ;

FILPAC CGT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Mod. par Avenant 12 nov. 2019, étendu par arr. 17 fevr. 2020, JO 25 fevr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGI.

Syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT;

FO Construction ;

FILPAC CGT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC.

La présente convention collective annule et remplace :

— la convention collective pour les ouvriers de la distribution des papiers et cartons et des professions de la transformation du papier (région parisienne) du 15 novembre 1955, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine (section des industries chimiques) le 7 décembre 1955, sous le numéro 304, modifiée ;

— la convention collective pour les employés de la distribution des papiers et cartons et des professions de la transformation du papier (région parisienne) du 15 mai 1956, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine (section du commerce) le 3 juillet 1956, sous le numéro 685, modifiée ;

— la convention collective pour les dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers et cartons et des professions de la transformation du papier (région parisienne) du 7 novembre 1955, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine (section des industries chimiques) le 25 novembre 1955, sous le numéro 299, modifiée ;

— la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution et de la transformation des papiers et cartons du 1^{er} juin 1953, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine (section des industries chimiques) le 12 juillet 1953, sous le numéro 185, modifiée ;

— la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros du 12 janvier 1977, étendue par arrêté du 27 septembre 1984 ;

— la convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers,

employés, techniciens et agents de maîtrise du 28 juillet 1975, étendue par arrêté du 5 juillet 1977.
Il est convenu entre les parties que la législation en vigueur s'appliquera à l'ensemble des dispositions de la présente convention collective.

Section 1

Champ d'application, durée, suivi, mesures de publicité, révision, dénonciation

Article 1.1 Champ d'application

La présente convention collective est applicable sur l'ensemble du territoire national.

Entrent dans le champ d'application de la convention les entreprises dont l'activité professionnelle est classée dans la nomenclature d'activités et de produits, Code NAF 46.76.11 Commerce de gros de papier et carton.

Seules sont visées les activités professionnelles au titre desquelles les entreprises adhèrent à l'un des syndicats patronaux signataires.

Dans les entreprises à activités multiples qui, recensées par l'INSEE sous le Code NAF 46.76.Z et notamment le Commerce de gros de papier et carton en vrac (catégorie de produits 46.76.11) ou sous un autre numéro de nomenclature, seront assujetties de droit à la présente convention collective en raison de leur activité principale de commerces de papiers et cartons en l'état, les conditions de travail particulières au personnel employé dans les autres activités (classification professionnelle, rémunération, etc.) seront fixées par accords d'entreprise conclu en application de l'article L. 2231-2 du Code du travail.

La convention collective s'applique également aux salariés des sièges sociaux et administratifs desdits entreprises et établissements et à ceux des syndicats professionnels situés dans son champ d'application territorial.

Article 1.2 Objet, durée et date d'application

a Objet

La présente convention, conclue en application du titre III du livre I^{er} du Code du travail, a pour objet de régler sur le territoire national les rapports entre :

- Les employeurs et ;
- L'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

b Durée et date d'application

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée,

Elle entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui de la parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel et en tout état de cause au plus tard au 1^{er} janvier 2018.

Article 1.3 Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation ou association représentative d'employeurs ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 1.4 Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties signataires. Toute organisation syndicale représentative signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser, l'envoi en étant fait par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions devront s'engager dans les 15 jours suivant la date de la demande en révision.

Article 1.5 Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contactantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 2 mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours. Les discussions devront s'engager dans les 3 mois suivant la date d'expiration de

ce préavis. En tout état de cause, la convention collective survivra 12 mois à l'issue du délai de 3 mois, en cas d'échec des négociations. La procédure et les effets de la dénonciation sont ceux visés aux articles L. 2261-10 à 12 du Code du travail.

Article 1.6 Mesures de publicité

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, aux représentants de section syndicale un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes (sous format papier et/ou numérique). L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Article 1.7 Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Une commission composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de la délégation patronale sera constituée afin d'examiner toute difficulté éventuelle d'interprétation de la présente convention ainsi que les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention qui n'auraient pas été réglés au niveau de l'entreprise.

Elle pourra être saisie directement par l'une des organisations syndicales ou patronales en conflit. Dans ce cas, commission doit se réunir dans les 7 jours francs qui suivent la réception de la lettre recommandée demandant réunion de la commission.

Les saisines en cas de demande de conciliation se dérouleront de la manière suivante :

- La commission devra entendre les parties séparément ou contradictoirement ;
- Une note établie par chaque partie intéressée devra être remise au préalable à la commission ;
- Les parties ont le droit de se faire assister d'un conseil de leur choix ;
- La commission fera connaître sa décision immédiatement après avoir siégé et, dans un délai maximum de 15 jours après réception de la lettre recommandée demandant la réunion de la commission ;
- Si les propositions de la commission sont acceptées par les parties, il est dressé un procès-verbal de conciliation qui devient exécutoire ;
- Si une des parties n'approuve pas les propositions soumises, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation et chacune des parties reprend sa liberté d'action.

La commission paritaire pourra également être réunie pour interpréter le texte de la convention collective et des accords professionnels.

Si l'avis qu'elle émet est donné à la majorité des deux tiers présents ou représentés, il a la même valeur que la convention collective elle-même et sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes.

Lorsque l'avis n'est pas unanime, un procès-verbal (PV) de désaccord qui explose les différents points de vue exprimés est rédigé.

Dans tous les cas, l'avis est transmis aux organisations signataires de la présente convention.

Cette commission nationale paritaire siégera à Paris.

Article 1.8 Dépôt et extension

La présente convention sera déposée auprès des services compétents conformément aux dispositions du Code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Section 2 Embauche : contrat de travail, essai et délai de prévenance, ancienneté

Article 2.1 Contrat de travail

Le contrat de travail réputé écrit doit être remis au salarié dans un délai raisonnable à compter de son arrivée dans l'entreprise. Il devra comporter a minima les mentions suivantes :

- Raison sociale et adresse de l'employeur ;

-
- Nom, prénom et adresse du salarié ;
 - Durée du contrat ;
 - Lieu de travail ;
 - Date de début du contrat ;
 - Durée de la période d'essai ;
 - Emploi, statut et qualification professionnelle ;
 - Description sommaire du travail ;
 - Convention collective applicable au sein de l'entreprise ;
 - Durée du travail ;
 - Montant de la rémunération mensuelle brute et périodicité de son versement ;
 - Modalité d'attribution ou durée des congés payés ;
 - Référence de la caisse de retraite et organisme assureur.

Cette liste n'est ni limitative, ni exhaustive et est susceptible d'évoluer en fonction de la législation en vigueur.

Article 2.2 Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- Pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ;
- Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- Pour les cadres, de 4 mois.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprecier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée selon les dispositions législatives en vigueur.

Article 2.3 Ancienneté

Dispositions applicables aux ouvriers et employés

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

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 la mutation eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du 2^{ème} ;
- Le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 ;
- Les périodes militaires obligatoires ;
- Les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- Les interruptions pour maladie, pour longue maladie, dans la limite maximale de 3 ans, pour accident ou maternité ;
- Les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu.

2^o Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- Le service militaire obligatoire ou service civique ;
- Le licenciement ;
- Le départ volontaire ;
- Les repos facultatifs pour maternité.

Dispositions applicables aux agents de maîtrise

On entend par ancienneté dans une entreprise les temps de présence pendant lesquels l'intéressé, lié par un contrat

de travail, a été occupé dans cette entreprise ou dans les différents établissements de cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont assimilées à ces temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

— Les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;

— La durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie, maternité, chômage partiel, congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties.

Seules les différentes périodes de présence définies ci-dessus se cumuleront pour calculer l'ancienneté.

Si un agent de maîtrise, un technicien ou un dessinateur passe d'une entreprise dans une autre sur les instructions de son employeur et, après accord entre les deux employeurs intéressés, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente, à moins qu'il n'ait touché son indemnité de licenciement.

Dispositions applicables aux ingénieurs et cadres

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

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

— Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

— Les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de ladite ordonnance ;

— La durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie, maternité, congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties.

Lorsque le contrat de travail est interrompu pour les causes suivantes :

— Service militaire obligatoire ou service civique ;

— Licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle et qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement ;

— Congés facultatifs de maternité (dans la limite maximum d'un an), les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour calculer l'ancienneté.

Si, un cadre a été licencié puis rengagé en raison de variation de l'activité, la période antérieure à son licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de son ancienneté.

S'il est à nouveau licencié, il bénéficie de l'indemnité de licenciement due à son ancienneté, étant entendu que doit être défalquée l'indemnité qu'il aurait pu toucher à la suite de son premier congédiement.

Si un cadre passe d'une entreprise à une autre sur les instructions de son employeur et après accord entre les 2 employeurs intéressés, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente, à moins qu'il n'ait touché son indemnité de licenciement.

Il en va de même si un cadre passe, sur l'initiative de son employeur, soit au service d'une filiale, soit dans une entreprise annexée ou créée par lui ou inversement, sans percevoir d'indemnité de licenciement.

Article 2.4

Examen médical : visite médicale d'embauche, périodique et de reprise

Les règles applicables en matière d'examen médical sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 2.5

Secret professionnel et clause de non-concurrence

Dispositions applicables aux techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs et cadres

a Secret professionnel

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

b

Clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence interdit au salarié, après la rupture de son contrat, l'exercice d'une activité qui por-

terait préjudice à son ancien employeur.

Pour être valable, la clause doit respecter les conditions suivantes :

- Être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- Être limitée dans le temps et dans l'espace, en tout état de cause elle ne pourra excéder 2 ans à partir de la date où le salarié quitte l'entreprise pour les agents de maîtrise et techniciens et 3 ans pour les ingénieurs et cadres ;
- Tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- Comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

Ces conditions sont cumulatives.

La contrepartie financière, versée mensuellement, est au moins égale :

- Pour les agents de maîtrise, techniciens ou dessinateurs, à un tiers de la rémunération mensuelle que le salarié touchait au moment de son départ ;
- Pour les ingénieurs et cadres :

- Pour chacun des mois compris dans la 1^{ère} année de la période susvisée au 1/3 de la rémunération mensuelle que le salarié touchait au moment de son départ ;
- Pour chacun des mois compris dans la 2^{ème} année de la période susvisée, à la moitié de la rémunération ;
- Pour chacun des mois compris dans la 3^{ème} année de la période susvisée, aux 2/3 de la rémunération.

Par rémunération il faut entendre la rémunération comportant les primes, gratifications, intérêssements, participations et avantages en nature, à l'exception des indemnités liées au remboursement de frais et les gratifications au caractère bénévole et exceptionnel.

Section 3

Modification du contrat de travail

Article 3.1

Modification du contrat de travail

Pour motif économique :

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour des motifs économiques non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus ou 15 jours selon les cas de liquidation ou redressement judiciaire.

À défaut de réponse dans le délai d'1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Dispositions de l'accord classification (19 novembre 2008)

En vertu des dispositions de l'accord professionnel relatif aux classifications professionnelles, les salariés concernés par une modification de leur classification, se verront notifier, par écrit, le niveau et la position du poste occupé et la possibilité ainsi que le délai de recours dont ils bénéficient. À partir de cette notification, le salarié disposera de 2 mois, hors période de congés payés, pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

En cas d'accord de réduction du temps de travail

Conformément aux dispositions légales, la seule diminution du nombre d'heures stipulée au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail. Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

Mobilité volontaire sécurisée

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, dont le siège social est situé sur le territoire français, d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Si l'employeur oppose 2 refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposée la durée d'ancienneté minimale requise et précisée par décret

du Conseil d'État. Dans les établissements d'au moins 200 salariés, lorsque plusieurs salariés remplissent les conditions requises, demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse 2 % de l'effectif total de l'établissement.

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possibles à tout moment avec l'accord de l'employeur.

À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel visant ses perspectives d'évolution professionnelle tel qu'il en résulte de la loi du 5 mars 2014.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission dont le salarié informe l'employeur dans un délai raisonnable.

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

(§ exclu l'extension par arr. 17 fevr. 2020, JO 25 fevr.) *Accord de maintien dans l'emploi :*

L'accord de maintien dans l'emploi permet de maintenir pendant une certaine durée des emplois menacés par des difficultés économiques, moyennant des concessions des salariés concernés en matière de durée du travail et de rémunération. Cet accord est conclu pour une durée de 5 ans maximum.

Article 3.1.1 **Mutation dans l'établissement**

La proposition de modification du contrat devra être faite par écrit, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle (niveau et échelon, du taux de salaires, des avantages accessoires et de l'horaire appliqué).

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

Si l'intéressé accepte cette modification, une période d'adaptation de 3 mois lui sera accordée. Pendant cette période d'adaptation, si le salarié ne pouvait, pour des raisons professionnelles ou physiques, continuer à tenir ce poste, l'employeur rechercherait toutes les possibilités de lui en proposer un autre.

Si la rupture du contrat devait intervenir, elle serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur et réglée comme telle ; au cas où la mutation aurait été proposée en vue de limiter les conséquences d'une compression d'effectifs, cette rupture serait réglée dans les conditions adoptées pour les salariés licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

L'employeur assurera, d'autre part, au salarié ayant accepté cette modification de son contrat :

— D'une part, le maintien de ses rémunérations antérieures pendant un délai égal au délai congé qui devrait être observé en cas de licenciement, avec un minimum de 4 mois entre 3 ans et 10 ans d'ancienneté ; 6 mois entre 10 ans et 15 ans d'ancienneté ; 7 mois avec plus de 15 ans d'ancienneté. Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat et, pendant cette période, les avantages liés au contrat antérieur seront maintenus.

— D'autre part, le versement d'une indemnité compensatrice calculée comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle proposée au salarié ; les avantages d'ancienneté, n'ayant été liquidés que sur la différence de rémunération, seront conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle.

Toutefois, si la modification du contrat entraîne une réduction de la rémunération mensuelle d'au moins 5 % pour les OETAM ou 10 % pour les ingénieurs et cadres et si le salarié compte au moins 6 mois d'ancienneté de services ininterrompus, il pourra renoncer à l'indemnité compensatrice prévue à l'alinéa précédent pour obtenir en contrepartie le versement, après expiration du délai prévu à l'alinéa ci-dessus et pendant les 12 mois suivants pour les OETAM ou 6 mois pour les ingénieurs et cadres d'une indemnité temporaire dégressive calculée, pour chacun de ces mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

Pour les OETAM :

— De 1 à 4 mois : 80 %

— De 5 à 8 mois : 50 %

— De 9 à 12 mois : 30 %

Pour les ingénieurs et cadres :

— 1^{er} mois : 80 %

— 2^{ème} mois : 60 %

— 3^{ème} mois : 40 %

— Du 4^{ème} au 6^{ème} mois : 20 %

Les anciennes rémunérations mensuelles à prendre en considération pour l'application des dispositions ci-dessus sont égales à la moyenne mensuelle, base 151,67 heures, primes incluses, des rémunérations des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Concernant le salarié ayant 50 ans révolus, 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 3 ans d'ancienneté dans la classification, ou le salarié de plus de 50 ans et dont la somme de l'âge et de l'ancienneté (exprimés en années) est au moins égale à 65, l'employeur accordera, au choix du salarié, après l'expiration de la période de maintien du salaire au taux plein et en plus du salaire normal du nouveau poste :

— Soit l'indemnité temporaire dégressive prévue ci-dessus ;

— Soit une indemnité horaire spéciale de déclassement, valable pendant toute la durée de ce déclassement, égale aux 3/4 de la différence entre la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) de l'ancien poste et la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) du nouveau poste.

Le cadre, qui le cas échéant perd sa qualité de cadre, a le choix entre percevoir l'indemnité temporaire dégressive telle que présentée aux alinéas précédents ou l'indemnité intégrale de licenciement, avec une extension complète de l'ancienneté.

Au cas où un nouveau déclassement interviendrait pendant la période d'indemnisation ci-dessus, la nouvelle indemnité mensuelle comprendra, outre la partie qui résulte du nouveau déclassement, celle correspondant au précédent déclassement.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera d'un droit de priorité en cas :

— De rétablissement du poste qu'il occupait ;

— De vacance dans un poste de même nature dans son ancienne catégorie professionnelle.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

Article 3.1.2 Mutation à l'extérieur de l'établissement

Cas particulier des mutations consécutives à une fusion d'entreprises ou résultant d'un transfert d'activité portant sur un atelier d'au moins 20 salariés.

Les dispositions de l'article 3.1 sont applicables respectivement aux mutations dans l'établissement et aux mutations à l'extérieur de l'établissement.

Pour l'application de ces dispositions, sera considérée comme ayant son origine dans une fusion d'entreprise toute mutation proposée à un salarié, pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise, par une entreprise résultant de la fusion de deux ou plusieurs autres, dans un délai de 6 mois commençant à courir à compter de la première réunion du nouveau comité central ou du nouveau comité d'entreprise, ce délai étant porté à 9 mois lorsque l'entreprise résultant de la fusion emploie plus de 1 500 salariés et à 12 mois lorsque l'entreprise résultant de la fusion emploie plus de 3 000 salariés.

Les dispositions ci-dessous seront également applicables aux salariés à qui sera proposée une mutation résultant d'un transfert d'activité, accompagnant l'arrêt d'un atelier d'au moins 20 salariés dans un autre établissement de l'entreprise.

Si le salarié a renoncé à l'indemnité compensatrice calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération pour obtenir en contrepartie le versement de l'indemnité temporaire dégressive (comme il est indiqué à l'article 2.4.1, l'intéressé a le choix entre l'indemnité compensatrice et l'indemnité temporaire dégressive), celle-ci lui sera versée pendant 12 mois, sans considération d'âge ni d'ancienneté, cette indemnité devant être calculée, pour chacun de ces 12 mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

— Du 1^{er} au 4^{ème} mois : 80 % ;

— Du 5^{ème} au 8^{ème} mois : 50 % ;

— Du 9^{ème} au 12^{ème} mois : 30 %

Concernant le salarié ayant 50 ans révolus, 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 3 ans d'ancienneté dans la classification, et le salarié âgé de plus de 50 ans et dont la somme de l'âge et de l'ancienneté (exprimés en années) est au moins égale à 65, l'employeur accordera, au choix du salarié, après l'expiration de la période de maintien du salaire au taux plein et en plus du salaire normal du nouveau poste :

- soit l'indemnité temporaire dégressive prévue ci-dessus ;
- soit une indemnité horaire spéciale de déclassement valable pendant toute la durée de ce déclassement, égale aux 3/4 de la différence entre la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) de l'ancien poste et la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) du nouveau poste.

La période d'adaptation, qu'il y ait ou non transfert de la résidence familiale, sera portée à 6 mois pour les salariés de moins de 55 ans et à 9 mois pour ceux ayant plus de 55 ans et 10 ans d'ancienneté.

Article 3.1.3 Cas particuliers

Nouveaux contrats et accords spéciaux

La présente convention n'exclut pas, pour les salariés susvisés, la possibilité de contracter individuellement avec leurs employeurs, à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.

Changement de résidence

En cas de changement de résidence, prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés sur la base de 3 devis minimum ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur. Lorsque le changement de résidence relève du fait de l'employeur, le salarié bénéficie d'un jour de congé rémunéré supplémentaire pour effectuer son déménagement.

Cette clause ne s'applique pas au salarié appelé à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel il a été engagé.

Sauf clauses particulières de la lettre d'engagement ou du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par le salarié intéressé est assimilé à un licenciement et réglé comme tel (sauf en cas de faute lourde ou grave).

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant ses frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé, dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de rapatriement ne sera exigible que si le déménagement intervient dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

Dans tous les cas, le devis des frais de déplacement et de déménagement (justifiés sur la base de 3 devis minimum) sera soumis au préalable à l'employeur pour accord, et le remboursement ne sera effectué que sur présentation des pièces justificatives.

En cas de décès du salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement du corps et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans un délai de 5 ans.

L'employeur prendra en charge les frais d'aller et de retour du salarié et de son conjoint, afin de leur permettre d'effectuer un déplacement pour examiner les conditions de travail et, éventuellement, de résidences proposées ; il prendra également en charge les pertes de salaires subies du fait de ce déplacement par le salarié ainsi que son conjoint, si ce dernier est lui-même salarié dans l'entreprise.

L'employeur prendra en charge, en cas de non-adaptation du salarié dans le délai prévu, le coût du trajet de retour et de déplacements du salarié et de sa famille dans le département du lieu d'emploi précédent, dans un des départements limitrophes, ou si le retour du salarié et de sa famille et de déménagement interviennent dans un délai de 3 mois à compter de la rupture du contrat.

Section 4 Durée et aménagement du temps de travail⁽¹⁾

⁽¹⁾ Concernant l'aménagement du temps de travail, se référer à l'accord professionnel du 25 novembre 1999

Article 4.1 Durée du travail

(Al. exclu de l'extension par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr.) La durée légale du travail effectif des salariés est fixée

à 1607 heures annuellement.

Au sens des dispositions du Code du travail, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail. Elles donnent lieu à une majoration de salaire :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^{ème} à la 43^{ème} inclusive) ;
- 50 % à partir de la 44^{ème} heure.

Article 4.2 Temps de travail effectif et temps de pause

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

Le temps nécessaire aux pauses repas ainsi que le temps consacré aux pauses est considéré comme du temps de travail effectif pour les salariés en horaire continu qui n'ont pas de pause déjeuner et qui ont droit à une pause de 20 minutes rémunérée.

Le temps nécessaire à l'habillage et déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail, sera décompté et payé conformément à la loi relative à la réduction négociée du temps de travail (accord professionnel du 19 janvier 2000).

Section 5 Congés et jours fériés

Article 5.1 Congés payés

Article 5.1.1 Principe

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, telle qu'elle en résulte des dispositions du Code du travail, sous réserve des dispositions plus favorables.

Article 5.1.2 Congé normal

Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (chez le même employeur). La durée totale exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Article 5.1.3 Absences assimilées à un temps de travail

En vue du calcul de la durée du congé principal ou du congé supplémentaire, sont assimilées à un temps de travail effectif les absences provoquées par :

D'une part, conformément aux dispositions des articles L. 3141-4 et 5, L. 3142-44 et 48 et L. 3142-45 du Code du travail :

- Les périodes de congés payés ;
- Les périodes de repos des femmes enceintes prévues aux articles L. 1225-1 à 72 du Code du travail ;
- 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 ;
- Les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux ;
- Les périodes de congé non rémunérées accordées aux salariés, dans la limite maximale de 12 jours ouvrables pour la même année, conformément aux articles L. 3142-7 à 13 et R. 3142-1 et 4, L. 2145-1 et L. 3142-43 à 48 du Code du travail pour leur permettre de suivre des stages, respectivement d'éducation ouvrière et de formation de cadres et d'animateurs d'organisations de jeunesse.

D'autre part,

- Les congés exceptionnels pour événements divers prévus ci-après ;
- Les périodes de chômage partiel ;
- Les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans

les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur ;
— Les absences prévues pour exercer son droit syndical.

Article 5.1.4 **Jeunes de moins de 21 ans**

Les jeunes salarié(e)s de moins de 21 ans au 1^{er} juin de l'année du congé ont droit à un supplément de congé, acquis à raison d'une demi-journée par mois de travail effectif durant l'année de référence, arrondi, le cas échéant, à la journée supérieure.

Les jeunes salarié(e)s âgé(e)s de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédent le congé pourront prendre lorsqu'ils n'auront pas droit à l'intégralité des congés payés, un complément de congé non payé, dans la limite maximum d'une absence totale pour congé égale à 30 jours ouvrables.

Article 5.1.5 **Femmes avec enfant à charge**

Les femmes salariées ayant au moins un enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales au 30 avril de l'année du congé, ont droit à un supplément de congé, s'ajoutant aux dispositions de l'article 5.1.4, égal à :

- 2 jours pour 1 ou 2 enfants à charge ;
- 4 jours pour 3 enfants à charge et plus.

Ce congé étant ramené respectivement à 1 ou 2 jours lorsque la bénéficiaire n'aura pas travaillé au moins 6 mois durant l'année de référence.

Article 5.1.6 **Mères célibataires**

En outre, pour les femmes salariées chefs de famille, ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédent le congé et ayant au moins 12 mois de présence continue ou assimilés dans l'entreprise, ce congé supplémentaire contractuel s'ajoute au congé supplémentaire légal (2 jours supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, ramené à un jour si le congé principal n'excède pas 6 jours ouvrables).

Article 5.1.7 **Période de congés**

La période de congés applicable est celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

Article 5.1.8 **Ordre de départ**

L'ordre des départs relatif au congé principal devra être porté à la connaissance du personnel 3 mois au moins avant les premiers départs ; il sera fixé compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé et public et de la durée de leurs services chez l'employeur, étant précisé que les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En cas de nécessité imprévue, l'ordre des départs pourra être modifié par l'employeur qui informera les représentants du personnel, consultera les intéressés et s'efforcera de tenir le plus grand compte des dispositions antérieures que ceux-ci auront pu prendre, et notamment des possibilités de congé du conjoint.

Lorsque le salarié n'aura pu partir en congé à la date prévue par suite de maladie ou d'accident, il lui sera donné la possibilité de prendre son congé à une autre date, fixée par l'employeur, avant le 1^{er} mai de l'année suivante.

Article 5.1.9 **Indemnité**

L'indemnité de congés payés est fixée par les articles L. 3141-22, L. 3141-23 et L. 3141-25 du Code du travail. Elle est calculée sur la base du 12^{ème} de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération est calculée en fonction du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée normale du travail effectif.

Dans le cas où la durée du congé sera différente de celle qui résulterait de l'application des seules dispositions de l'alinéa ci-dessus, l'indemnité sera calculée selon les règles indiquées à l'alinéa susvisé, proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Article 5.1.10 **Nouvel embauché**

Lorsque le salarié, embauché depuis le 1^{er} juin de l'année précédente, justifie avoir acquis des congés payés, ouvrant

droit à une indemnité compensatrice, auprès de son ou de ses précédents employeurs, son nouvel employeur d'une entreprise du même groupe pourra l'autoriser à bénéficier des absences correspondantes, pendant la période légale de congé ou en dehors, le cas échéant sans indemnisation.

Lorsque l'embauche a fait suite au licenciement du salarié par son employeur précédent et que l'entreprise dans laquelle il a été embauché ne ferme pas pour la durée des congés payés, l'attribution du congé non payé prévu ci-dessus sera de droit, si le salarié en fait la demande, pour une durée égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié et ayant donné lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 5.2 **Congés exceptionnels pour événement divers**

(Voir également Avenant n° 9 du 17 janv. 2022)

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels suivants :

- Mariage du salarié : 4 jours ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ;
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- Décès d'un enfant : 5 jours ;
- Décès du conjoint, du partenaire lié au pacte civil de solidarité, du concubin : 3 jours ;
- Décès du père, de la mère, des parents du conjoint, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- Pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- Journée d'appel citoyen : 1 jour ;
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectifs.

Les conditions de rémunération ou d'indemnisation relatives à ces jours de congés exceptionnels sont fixées par les dispositions particulières propres à chaque catégorie de personnel.

Article 5.3 **Rappel en cours de congés**

Les dispositions suivantes sont applicables aux agents de maîtrise et aux ingénieurs et cadres.

Dans le cas exceptionnel où un agent de maîtrise ou assimilé ou un ingénieur et cadre serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congés payés ; les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 5.4 **Dimanche et jours fériés payés**

Lorsque le salarié, qui compte 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, est appelé à travailler un jour férié il bénéficie d'une majoration de sa rémunération journalière de 50 %.

Article 5.5 **1^{er} mai**

Le 1^{er} mai est un jour férié et chômé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5.6 **Congés supplémentaires pour ancienneté**

Les salariés, sous condition d'ancienneté, pourront bénéficier en plus de l'indemnité de congé d'un avantage qui peut éventuellement être payé ou récupéré en jours :

Condition d'ancienneté	Nombre de jours
Ouvriers / Employés	
20 à 24 ans d'ancienneté	2 jours
25 à 29 ans d'ancienneté	4 jours
30 ans et plus	6 jours
Agents de maîtrise	
17 à 21 ans d'ancienneté	2 jours

Condition d'ancienneté	Nombre de jours
22 à 26 ans d'ancienneté	4 jours
27 ans et plus	6 jours
Ingénieurs & Cadres	
Salariés âgés de plus de 25 ans et ayant 1 an d'ancienneté	2 jours
Salariés âgés de plus de 30 ans et ayant 3 ans d'ancienneté	4 jours

La rémunération prise en considération est celle perçue mensuellement par l'intéressé.

L'ancienneté et l'âge s'apprécient au 1^{er} juin de l'année de congé.

Article 5.7 Jour de congé des médaillés du travail

(Pour les dispositions applicables aux ingénieurs et cadres voir Avenant n° 12 du 6 mars 2025)

Dispositions applicables aux OETAM

Après dix ans de présence dans l'entreprise, à l'occasion de chaque obtention de la médaille d'honneur du travail, l'ouvrier, employé, technicien et agent de maîtrise médaillé bénéficiera, soit d'un jour de congé exceptionnel payé, soit d'une gratification au moins égale à la valeur d'une journée de travail.

Section 6

Départ : cessation du contrat de travail, préavis, heures de recherches d'emploi, licenciement, indemnités conventionnelles

Article 6.1 Licenciement individuel

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

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

La convocation dont il est fait état ci-dessus devra être adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La date de l'entretien ne pourra pas coïncider avec une période de repos (repos hebdomadaire ou repos lié au cycle de rotation des factions), ni avec une période de congés payés ou d'absence autorisée.

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

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

La lettre notifiant le licenciement ne pourra être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien préalable (à compter de la date d'expédition de la lettre).

Le délai de 2 jours ouvrables susmentionné sera porté à 3 jours francs lorsque la direction aura été saisie, à la demande du salarié intéressé et au plus tard le lendemain du jour fixé pour l'entretien, d'une demande écrite d'entrevue de la part des délégués du personnel ou d'un délégué syndical en vue de rechercher une solution susceptible d'éviter le licenciement.

Il en ira de même lorsque le salarié intéressé aura été dans l'impossibilité justifiée de se rendre à la convocation de l'employeur ou de son représentant et qui lui aura fait connaître par lettre, rédigée par lui-même ou par mandataire, au plus tard durant la journée du lendemain, son désir de bénéficier du délai de 3 jours francs susmentionné afin de pouvoir se faire entendre ou désigner telle personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise pour prendre acte des explications de l'employeur.

Article 6.2

Préavis ou délai-congé

Les dispositions suivantes doivent être respectées en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, si cette rupture intervient à l'initiative de l'une ou de l'autre des 2 parties.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé (par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge).

Démission	Condition d'ancienneté	Durée du préavis
Ouvrier, employé	Sans condition d'ancienneté	1 mois
Agent de maîtrise		2 mois
Ingénieurs et cadres	Moins de 3 ans	2 mois pour les cadres du niveau V échelon 1
	Au moins 3 ans	3 mois pour les cadres du niveau V échelon 1
	Sans condition d'ancienneté	3 mois pour les cadres du niveau V échelon 2 et 3

Licenciement (sauf faute lourde ou grave)	Condition d'ancienneté	Durée du préavis
OETAM	Moins de 2 ans	1 mois
	Au moins 2 ans	2 mois
Ingénieurs et cadres	Moins de 3 ans	2 mois pour les cadres du niveau V échelon 1
	Au moins 3 ans	3 mois pour les cadres du niveau V échelon 1
	Sans condition d'ancienneté	3 mois pour les cadres du niveau V échelon 2 et 3 et positions supérieures

Pour les cadres des positions supérieures la durée de préavis peut être fixée par accord particulier.

En cas de licenciement d'un travailleur handicapé, la durée du préavis est doublée sans que cette durée ne puisse dépasser 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis non provoqué par une faute grave du salarié, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant à la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la législation ou pour rupture abusive.

Conformément aux dispositions des articles L. 1234-4 à 6 du Code du travail, cette inobservation du délai-congé n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et a dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler (y compris l'indemnité compensatrice de congés payés).

Pendant la période de préavis et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Ces heures seront fixées après entente avec la direction, de façon telle que la marche régulière du service auquel appartient le salarié n'en soit pas troublée ; elles pourront être groupées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise. En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Dans le cas où l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, la rémunération du salarié ne subira aucune réduction de ce fait.

Quand un salarié congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise. Cette autorisation lui sera accordée sauf dans le cas exceptionnel où son maintien en place est jugé indispensable ; dans ce cas, l'intéressé aura droit à une prolongation de 2 mois de son préavis à compter de la date de notification du refus.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, l'employeur pourra consentir à une réduction du temps

de préavis.

Le préavis donné pendant une période de congés payés du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Article 6.3 Indemnité de licenciement

Dispositions applicables aux OETAM

Il sera alloué au salarié relevant du statut OETAM, sauf dans le cas de faute grave de sa part, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis prévue à l'article 6.2 et dont le montant est calculé comme suit :

- Entre 1 et 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- À partir de 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 2/15^{ème} de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Lorsque l'ancienneté du salarié comprendra un certain nombre de mois en sus du nombre d'années complètes, il en sera tenu compte pour le calcul de l'indemnité : le chiffre obtenu en application des dispositions indiquées ci-dessus sera majoré de 1/12 de l'indemnité différentielle correspondant à une année supplémentaire que l'ancienneté du salarié comprendra de mois en sus du nombre d'années complètes.

Par ce calcul, il sera tenu compte de la période de préavis, que le préavis soit ou non travaillé.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera le salaire moyen de l'intéressé au cours des 3 derniers mois d'activité précédant la rupture du contrat, primes, gratifications, avantages en nature compris, à l'exception des indemnités ayant un caractère bénévole et exceptionnel et des remboursements de frais.

Ce salaire ne saurait être inférieur à la moyenne des rémunérations des 12 mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'indemnité de licenciement sera majorée de 20 % pour les salariés licenciés dont l'âge à la date du licenciement est compris entre 55 ans et l'âge effectif de liquidation de la retraite à taux plein.

Toutefois, à titre transitoire pour une durée de 3 ans à compter de la signature de la présente convention collective, les salariés licenciés étant âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 bénéficieront de manière dérogatoire et à titre transitoire d'une indemnité de licenciement majorée de 15 %.

Les parties conviennent de se revoir sur ce dernier point six mois avant l'arrivée à échéance des trois ans de la période transitoire.

L'indemnité sera versée au moment du départ de l'entreprise. Toutefois, dans le cadre d'un licenciement économique et après exposé de la situation financière de l'entreprise au comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), elle pourra être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximal de 3 mois, sauf si elle est inférieure ou égale à 1 mois de salaire, auquel cas elle devra être versée au moment du départ de l'entreprise.

En cas de licenciement survenant au cours des 12 mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement sera réglée sur la base des rémunérations correspondantes aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celle-ci n'ait pas été motivé par une faute professionnelle dûment notifiée à l'intéressé à l'époque.

La mise à la retraite à partir de 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement (et l'indemnité de congédiement n'est pas due en ce cas), elle fait l'objet des dispositions prévues à l'article 6.6.

Dispositions applicables aux ingénieurs et cadres

Il sera alloué aux cadres licenciés, sauf dans le cas de faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité de licenciement sera versée en 1 fois au départ de l'entreprise.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement du dernier mois, primes, gratifications, intérêssements, participations et avantages en nature compris, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais, les gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel et des sommes versées en application des dispositions du code du travail sur l'intérêssement et la participation.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois, il en sera de même pour les éléments de la rémunération dont la périodicité est plus longue que le mois, et notamment pour ceux qui peuvent avoir un caractère saisonnier.

Les cadres ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté auront droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année de présence.

Lorsque le cadre a plus de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement s'établit sur la base des minima suivants : 10/20 de mois par année de présence, l'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois pas dépasser 15 mois.

L'indemnité de licenciement sera majorée de 20 % pour les salariés licenciés dont l'âge à la date du licenciement est compris entre 55 ans et l'âge effectif de liquidation de la retraite à taux plein.

Toutefois, à titre transitoire pour une durée de 3 ans à compter de la signature de la présente convention collective, les salariés licenciés étant âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 ans bénéficieront de manière dérogatoire et à titre transitoire d'une indemnité de licenciement majorée de 15 %.

Les parties conviennent de se revoir sur ce dernier point six mois avant l'arrivée à échéance des trois ans de la période transitoire.

Article 6.4 **Licenciement collectif pour motif économique**

Les règles applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 6.5 **Licenciement d'un délégué**

Les règles applicables en matière de licenciement d'un délégué sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 6.6 **Indemnité de mise ou de départ à la retraite**

Départ volontaire à la retraite

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse à taux plein, au sens du Code de la sécurité sociale, aura droit à une indemnité conventionnelle de départ à la retraite égale à :

- 0,5 mois de salaire avant 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en compte pour le calcul de cette indemnité sera le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salarié désireux de prendre sa retraite devra en aviser l'employeur et justifier de son droit par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 6 mois avant son départ.

Dispositions communes

L'ancienneté retenue pour la détermination du montant de l'indemnité de mise ou départ à la retraite sera diminuée, le cas échéant, de l'ancienneté prise en considération pour la détermination des indemnités de licenciement qui auraient été versées antérieurement à l'intéressé par l'entreprise, à l'occasion de la rupture à l'initiative de l'entreprise de contrats de travail antérieurs.

Les délais de préavis susvisés pourront être modifiés d'un commun accord.

À partir de 70 ans, le salarié qui part en retraite à son initiative ou à celle de l'employeur recevra une indemnité conventionnelle égale à celle du départ en retraite.

La mise à la retraite par l'employeur ne peut se faire qu'à partir du moment où le salarié a 70 ans, le salarié bénéficiera des indemnités conventionnelles de départ en retraite.

Article 6.7 **Certificat de travail**

Il doit être remis au salarié, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des

emplois successifs occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il pourra être remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Section 7

Indemnisation de la maternité, de la maladie, et des accidents liés au travail

Article 7.1

Absence pour maladie et accident du travail

Dispositions applicables aux OETAM

Tout ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise ou assimilé absent pour cause de maladie, doit aussitôt en faire la déclaration à son employeur et fournir un certificat médical.

Remplacement

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment justifiées, ne constituent pas une rupture de contrat.

Toutefois, dans le cas où ces absences excéderaient une durée de 3 mois et imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la procédure valable serait la suivante :

- Les ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise ou assimilés, appartenant à l'entreprise lors du début de leur maladie, seront automatiquement repris lors de leur guérison. Ils reprendront leur poste antérieur si celui-ci est disponible et dans des conditions au moins égales à celles qui leur étaient faites avant leur absence motivée par la maladie ;
- Si le poste est occupé, des offres de reclassement à un poste inférieur devront être faites avec un droit de priorité pour le poste occupé antérieurement, dès que celui-ci deviendra disponible.

En cas d'absence pour cause de maladie, l'employeur peut avoir recours à des contrats à durée déterminée (CDD) dits de remplacement. Le CDD de remplacement est obligatoirement un contrat écrit où doit figurer la définition précise du motif au recours, c'est à dire le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Outre les mentions légales devant figurer sur tout contrat de travail quelle qu'en soit la durée, ces contrats doivent préciser :

- La cause de l'absence ou de la suspension ;
- Le nom et la qualification professionnelle du salarié remplacé ;
- La désignation du poste remplaçant ;
- La durée du contrat (de date à date ou d'une durée minimale sans terme précis).

La notification de l'obligation de remplacement sera faite aux intéressés par lettre recommandée.

Dispositions applicables aux ingénieurs et cadres

Tout cadre absent pour cause de maladie doit en informer aussitôt l'entreprise et fournir un certificat médical.

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à une contre-visite, les rémunérations mensuelles seront payées intégralement pendant les 3 mois d'absence et à moitié pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée d'un mois par 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

Les rémunérations mensuelles seront également payées intégralement pendant les 3 premiers mois d'absence et à moitié pendant les 3 mois suivants, en cas d'accident du travail proprement dit survenu au service de l'entreprise, si le cadre intéressé a moins d'un an mais plus de 6 mois de présence au moment de l'accident.

Si plusieurs congés de maladie sont prescrits au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

L'employeur pourra déduire de ses versements les indemnités journalières que le cadre toucherait soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre du régime de retraite et de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance ou de compensation auquel participe l'employeur, à l'exclusion de toute assurance individuelle contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

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

Pour soigner un enfant gravement malade, il sera accordé, au cadre sur justification médicale pouvant donner lieu à une contre-visite, des congés non payés ne devant pas excéder 2 mois par an.

Article 7.2
Maladie, accident - indemnisation des absences

Dispositions applicables aux OETAM

A

Personnel dont l'ancienneté est inférieure à un an

Le salarié ayant une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à un an bénéficie du régime suivant :

a) Conditions d'ouverture du droit à l'indemnisation :

L'absence doit être due à un accident de travail justifiée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail.

b) Délai de carence et période d'indemnisation :

Les allocations journalières seront dues :

En cas d'absence consécutive à un accident de travail :

— À partir du 1^{er} jour d'absence suivant l'accident ;

— Les allocations seront versées, le cas échéant, à l'expiration de la période de carence prévue ci-dessus, pour une durée qui ne pourra excéder la fin du 6^{ème} mois suivant le 1^{er} jour d'arrêt.

En cas d'absence consécutive à un accident de trajet :

— À partir du 22^{ème} jour d'absence continue ;

— Dans le cas où l'absence se prolonge au-delà de 60 jours ininterrompus, les allocations journalières seront dues à partir du 16^{ème} jour d'absence ;

— Les allocations seront versées, le cas échéant, à l'expiration de la période de carence prévue ci-dessus, pour une durée qui ne pourra excéder la fin du 6^{ème} mois suivant le 1^{er} jour d'arrêt.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits indiqués ci-dessus devront être remplies à l'occasion de chaque absence.

En tout état de cause, le nombre total de journées d'absences indemnisées au cours de toute période de 12 mois consécutifs ne pourra excéder celui résultant des dispositions ci-dessus, quels que soient le nombre d'absences et la durée de chacune d'elles.

c) Montant et exigibilité de l'allocation journalière :

Le montant de l'indemnité due pour chacune des journées du calendrier (jours ouvrables et non ouvrables) comprises dans la période indemnisée sera égal à 20 % de la 360^{ème} partie du salaire total perçu au cours de l'année précédente, tel qu'il figure au dernier état D.A.S. ou DADS-U connu lors de l'arrêt, retenu dans la limite du plafond annuel des cotisations à la sécurité sociale après déduction, s'il y a lieu, de la valeur représentative de l'avantage en nature constitué par le logement et ses accessoires, telle que cette valeur figure à l'état D.A.S. (Déclaration annuelle des salaires et autres rémunérations) ou DADS-U (déclaration automatisée des données sociales unifiées) de la sécurité sociale ; cette disposition est valable pour la durée de l'arrêt jusqu'à l'atteinte de sa première année d'ancienneté.

En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qui aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salarié victime d'un accident de travail proprement dit durant l'année de son embauche, ou durant l'année suivante s'il a été embauché en cours d'année, percevra une indemnité journalière égale à 20 % de la 30^{ème} partie (ou de la 28^{ème} pour février) du salaire du dernier mois de salaire complet retenu dans la limite du plafond mensuel des cotisations à la sécurité sociale ; à titre exceptionnel, dans le cas où l'intéressé n'aurait pas travaillé un mois complet avant l'accident, l'indemnité sera calculée sur la base du salaire réel convenu lors de l'embauche.

Le premier versement des allocations ne pourra être exigible avant la date de la première paye à échoir après les 30 premiers jours suivant la date de la cessation du travail. Les versements suivants seront mensuels.

L'entreprise aura le choix du système à adopter pour l'application de ce régime.

B

Personnel ayant 1 an de présence

Après 1 an d'ancienneté dans l'établissement en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, pouvant donner lieu à une contre-visite les indemnités perçues par les collaborateurs sont les suivantes :

Ouvriers	Employés	Agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres
Moins de 5 ans d'ancienneté de services continus : - 95 % pendant les 2 premiers mois - 70 % pendant les 4 mois suivants Plus de 5 ans et moins de 20 ans d'ancienneté de services continués: - 95 % pendant 2,5 mois - 70 % pendant les 4 mois suivants Plus de 20 ans d'ancienneté : - 95 % pendant 4 mois - 70 % pendant les 2 mois suivants	Avec 1 an d'ancienneté : - à 100 % pendant les 2 premiers mois de maladie - à 75 % de tarif pendant le mois suivant - à 50 % pendant le 4 ^{ème} mois Après 5 ans de présence : - à 1,5 mois plein tarif supplémentaire et à - à 1,5 mois demi tarif supplémentaire par période de 5 années de présence.	Après 1 an de présence continue : - à 100 % pendant les 3 premiers mois Après 5 ans de présence : - à 75 % de mois supplémentaires par période de 5 années de présence.	Après 1 an d'ancienneté (ou 6 mois en cas d'AT) : - 3 mois à 100 % + 3 mois à 50 % De 5 à 10 ans d'ancienneté : - 4 mois à 100 % + 4 mois à 50 % De 10 à 15 ans d'ancienneté : - 5 mois à 100 % + 5 mois à 50 % Après 15 ans d'ancienneté : - 6 mois à 100 % + 6 mois à 50 %

La garantie de ressources due par l'employeur est subordonnée au versement des indemnités journalières de sécurité sociale. Elle est atteinte par l'addition des indemnités journalières de sécurité sociale, de la quote-part patronale des indemnités de tout autre régime de prévoyance ou de compensation et d'un versement complémentaire assuré par l'entreprise. La garantie de ressources assurée à l'intéressé vise la rémunération brute qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 7.3 Repos et indemnisation des femmes enceintes ou allaitant leurs enfants

Article 7.3.1 Congé parental d'éducation

Les règles applicables en matière de congé parental d'éducation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 7.3.2 Temps d'allaitement

L'intéressée qui, à l'expiration du repos d'accouchement, reprendra son travail sera autorisée à s'absenter pour l'allaitement de son enfant dans les conditions prévues par les articles L. 1225-30 et suivants du Code du travail.

Article 7.3.3 Indemnisation du congé maternité

L'entreprise paiera à l'intéressée, pendant une période de 6 semaines avant et 10 semaines après la date de l'accouchement, sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues par la législation sur la sécurité sociale et des avantages pécuniaires que pourraient déjà donner à ce sujet certaines entreprises.

Après la période de 10 semaines ci-dessus, l'intéressée qui prouve par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, que son état ne lui permet pas de reprendre le travail peut être admise à bénéficier des congés maladie prévus à l'article 7.1 de la présente convention.

Article 7.3.4 Conditions de travail des femmes enceintes

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à quitter leur travail 20 minutes avant l'arrêt normal du personnel.

Article 7.4 Déclassement et/ou reclassement pour inaptitude

Si le salarié est devenu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur pourra, pour éviter de le licencier, lui proposer un autre poste d'une classification inférieure ou une diminution de salaire entraînant une modification de son contrat de travail.

L'intéressé devra faire connaître dans un délai d'une semaine s'il accepte ou refuse le nouveau poste qui lui est proposé.

Si le salarié refuse cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail sera considérée

comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention des cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte le changement de poste, il continuera à être payé au tarif qui avait précédemment pendant une durée d'un mois.

D'autre part, à l'expiration de ce délai, il est recommandé à l'employeur de faire bénéficier l'intéressé, en plus du salaire normal ou des rémunérations prévues pour le poste occupé, d'une indemnité spéciale de déclassement s'il remplit les conditions suivantes :

- Être âgé de 55 ans révolus ;
- Avoir 25 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- Avoir 5 ans d'activité dans la classification.

Cette recommandation ne joue pas pour les déclassements dus à l'alcoolisme médicalement constaté, aux sanctions disciplinaires et aux convenances personnelles de l'intéressé.

L'indemnité de déclassement sera calculée comme suit:

— Les 3/4 de la différence entre la rémunération minimale de base (toutes primes exclues) de l'ancien poste et la rémunération minimale de base (toutes primes exclues) du nouveau poste.

Cet avantage cessera :

- Soit par reclassement ;
- Soit par la résiliation du contrat de travail, que cette résiliation intervienne par suite d'une démission ou d'un licenciement ;
- Soit, au plus tard, à la date où l'intéressé atteindra l'âge de la retraite.

Section 8 Prévoyance

(Pour le taux de financement de l'employeur au régime obligatoire de frais de santé, voir Avenant n° 12 du 6 mars 2025)

Article 8.1 Assurance décès

Les ayants droit du salarié décédé soit durant une période d'activité, soit pendant un arrêt pour maladie ou accident de travail, bénéficieront d'une allocation égale à :

- 4,5 mois de salaire effectif si le salarié décédé était célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;
- 9 mois de salaire effectif si le salarié décédé était marié sans enfant à charge, veuf ou divorcé ayant au moins un enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales ;
- + 2 mois par enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Quel que soit le système adopté par l'entreprise et en l'absence d'accord d'entreprise stipulant des dispositions différentes sur le financement, la charge des cotisations relatives à cette allocation sera supportée par moitié entre l'entreprise et les salariés.

Cette allocation ne se cumulera pas avec des garanties répondant au même objet déjà accordées dans les entreprises.

Les dispositions prévues ci-dessus cessent d'avoir effet, tant à l'égard du salarié et de ses ayants droit qu'à l'égard de l'entreprise, à l'expiration du trimestre civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint son l'âge légal de liquidation de sa retraite à taux plein,

Article 8.2 Capital ou rente éducation

Les règles applicables en matière de capital ou rente d'éducation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Section 9 Classification professionnelle

Les dispositions de l'accord du 19 novembre 2008 s'appliquent.

Section 10

Salaires, primes et indemnités

Article 10.1

Variation du coût de la vie

Chaque année, la délégation patronale engage une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) portant notamment sur les minima conventionnels.

Article 10.2

Indemnité de panier de nuit attribution et valeur

(*Voir aussi Avenant n° 12 du 6 mars 2025*)

Le personnel appelé à travailler durant 8 heures encadrant minuit ou partant de minuit reçoit une indemnité dite de panier de nuit.

*Son montant variera en fonction de l'évolution de l'indice partiel Alimentation (y compris Boissons) du groupe des indices des prix à la consommation (série France entière), publié par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques).

Le montant de cette indemnité sera réexaminé à l'occasion des négociations annuelles de branche.

Le montant de la prime de panier de nuit à la date de signature de la présente convention est fixé par l'avenant à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 sur les classifications professionnelles. Les modifications ultérieures de ce montant feront l'objet d'avenants successifs au présent accord.

Article 10.3

Indemnité supplémentaire pour dépassement d'au moins 4 h de l'horaire journalier normal pour les ouvriers et employés

Conformément aux cas prévus par les dispositions légales et dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à dépasser exceptionnellement, sans interruption, son horaire journalier normal d'au moins 4 heures de travail, il bénéficie d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité dite de panier de nuit, telle que définie à l'article précédent.

Pour les employés, les heures exceptionnelles effectuées par un employé maintenu au travail après avoir accompli sa journée normale, ou rappelé de chez lui, sont majorées de :

- 25 % entre 5 heures et 21 heures ;
- 50 % entre 21 heures et 5 heures.

Les majorations ci-dessus ne sont réglées que dans le cas (absences justifiées ou régulièrement autorisées, jour férié chômé dans l'établissement) où l'employé a été empêché d'accomplir la semaine normale de travail lui donnant droit au bénéfice des majorations pour heures supplémentaires.

Ces pourcentages de majorations ne s'ajoutant pas à ceux éventuellement dus pour heures supplémentaires étant entendu que l'employé bénéficie de la majoration la plus élevée.

Article 10.4

Indemnité de dérangement d'un OETAM rappelé en dehors de son horaire normal

Tout salarié (à l'exception des ingénieurs et cadres) qui, étant chez lui, en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé pour l'exécution de travaux d'urgence, a droit à une indemnité forfaitaire de dérangement égale à 1,5 fois son salaire horaire de base.

Cette indemnité est doublée, s'il est rappelé pendant les heures de nuit, soit entre 21 heures et 6 heures.

Cette indemnité n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 10.5

Prime d'ancienneté

Dispositions applicables uniquement aux OETAM

Une prime d'ancienneté, calculée d'après l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise, est attribuée dans les conditions suivantes :

- Après 3 ans d'ancienneté : 3 %
- Après 6 ans d'ancienneté : 6 %
- Après 9 ans d'ancienneté : 9 %
- Après 12 ans d'ancienneté : 12 %

— Après 15 ans d'ancienneté : 15 %

Les pourcentages sont calculés sur la base du niveau I échelon 1 de la grille des minima conventionnels en vigueur, en fonction de la durée du travail effectif de l'intéressé, toutes les heures étant comptées au taux normal. Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute à la rémunération réelle.

Article 10.6 Minima conventionnels

Les dispositions de l'accord classification du 19 novembre 2008 et ses avenants s'appliquent.

Section 11

Sécurisation et développement des parcours professionnels (formation initiale et continue)

Les dispositions de l'accord professionnel Intersecteur Papier Carton du 19 février 2015 sur la formation professionnelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des compétences s'appliquent.

Section 12 Diversité et valorisation du capital humain

Article 12.1 Travailleur atteint de handicap

Les entreprises sont tenues de répondre aux obligations du Code du travail en matière d'emploi des personnes atteintes de handicap, des mutilés de guerre ou assimilés.

Afin d'accompagner les entreprises dans le respect de leurs obligations légales les OPCA développent des dispositifs ou «outils». Les parties signataires invitent donc les entreprises à se rapprocher de leurs OPCA.

Article 12.2 Seniors

Les dispositions des accords professionnels Intersecteur Papier Carton sur l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain du 11 mars 2008 et de l'accord professionnel relatif à la mise en œuvre du contrat de génération du 4 juillet 2013 s'appliquent.

Article 12.3 Égalité professionnelle

Les dispositions de l'accord professionnel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 26 juin 2012 s'appliquent.

Section 13 Santé, sécurité au travail

Article 13.1 Santé sécurité au travail dans l'Intersecteur Papier Carton

Les dispositions de l'accord professionnel relatif à la santé sécurité au travail du 29 avril 2010 s'appliquent.

Article 13.2 Hygiène et sécurité : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les employeurs et les salariés appliqueront les mesures d'hygiène et de sécurité conformément aux textes légaux et réglementaires, telles que prévues dans le Code du travail.

Dans les établissements de 50 salariés et plus il est constitué de manière obligatoire un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette instance a pour objectif d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Section 14 Indemnisation de l'activité partielle

Lorsque l'administration reconnaît la nécessité pour l'entreprise de recourir à l'activité partielle, elle lui verse une

allocation de base dite «allocation d'activité partielle»* de :

- Tarification en vigueur pour l'année 2015, il conviendra de se référer à la législation en vigueur en fonction de ses éventuelles dispositions
- 7,74 € dans les entreprises de 250 salariés ou moins,
- 7,23 € dans les entreprises de plus de 250 salariés.

En contrepartie, l'employeur versera aux salariés une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés «telle que prévue au II de l'article L. 3141-22 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail».

Section 15 Dialogue social et liberté syndicale

Article 15.1 Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent à chacun le droit d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de son choix.

Les parties contractantes s'engagent à ne pas discriminer les salariés notamment pour les raisons suivantes :

- Le fait d'appartenir à une organisation syndicale ou politique, ou d'y exercer des fonctions ;
- Leurs opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale.

Les employeurs s'engagent à respecter ces principes, en particulier en ce qui concerne l'embauche et le licenciement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement et les mesures de discipline, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en 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 suivants est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Le personnel, de son côté, s'engage à respecter les opinions des autres salariés et, en particulier, la liberté pour chacun d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat.

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

Article 15.2 Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne peut conduire à des actes contraires aux lois.

Dans tous les cas d'absences autorisées prévues ci-dessous, les parties s'emploieront à éviter que celles-ci apportent une gêne sensible à la marche de l'entreprise et à réduire au minimum les inconvenients qui pourraient en résulter.

Toutes ces absences autorisées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés.

10 Congés syndicaux

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées au moins une semaine ou exceptionnellement 48 heures à l'avance.

20 Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite de trois salariés par organisation syndicale de salariés (y compris le représentant fédéral) et autant de représentants de la délégation patronale. Le temps de travail correspondant sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Les frais de déplacements et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion paritaire de négociation seront remboursés par l'employeur sur la base de justificatifs.

Les salariés seront tenus d'informer 48 heures au moins à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions et de demander leur autorisation.

Article 15.3 **Fonctions électives syndicales et publiques**

Nonobstant l'application les dispositions des articles L. 3142-56 à 63 du Code du travail relatifs aux conséquences de l'exercice des fonctions électives de député ou sénateur, les garanties suivantes seront applicables.

Dans le cas où le salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction élective syndicale ou publique, il bénéficiera sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat électif :

- S'il s'agit d'une 1^{ère} absence dans le cadre d'un mandat et à la condition que cette absence ne dépasse pas 6 mois, d'un droit à réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés ;
- Si l'absence dure plus de 6 mois ou s'il s'agit d'un mandat ultérieur, d'une priorité de réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés.

Article 15.4 **Communications syndicales panneaux d'affichage**

Des panneaux d'affichage, tels que prévus par le Code du travail, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel.

Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y sont apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses communications syndicales professionnelles.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Une copie du texte à afficher est remise à la direction simultanément à l'affichage.

Article 15.5 **Financement des œuvres sociales**

Les versements faite par l'employeur pour assurer le fonctionnement des œuvres sociales, dont la liste est donnée par l'article R. 2323-20 du Code du travail, ne pourront être inférieurs à 1 % des salaires payés au personnel salarié de l'entreprise.

CLASSIFICATION ET SALAIRES

Accord du 19 novembre 2008

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 15 janv. 2010, applicable au plus tard un an après sa signature]

Mod. par Avenant n° 1, 6 mars 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

Mod. par Avenant n° 2, 10 févr. 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr.

Au regard de l'évolution constante des techniques et des technologies, les parties signataires conviennent d'élaborer un système nouveau de classification professionnelle.

Le système développé dans le présent accord :

- permet de regrouper l'ensemble des salariés sur une échelle unique et continue ;
- s'applique à l'entreprise quelles que soient ses spécificités, son organisation, sa culture, sa taille ;
- vise, en outre, à ce que les entreprises puissent suivre et intégrer, sans délai excessif, les multiples changements d'organisation liés à l'évolution des technologies et tenir compte de l'évolution des qualifications des salariés.

Le présent accord est établi sur la base d'un certain nombre de principes directeurs qui sont repris et développés dans le cadre du texte ci-dessous. Ces principes visent :

- à mettre en place un système fondé sur des critères classants ;
- à inscrire le système de classification dans la durée ;
- à promouvoir une évolution du contenu et de l'organisation du travail ;
- à valoriser les métiers de la profession pour y attirer notamment les jeunes salariés et fidéliser les salariés tout au long de leur parcours professionnel ;
- à prendre en compte les connaissances acquises lors de la formation initiale, de l'expérience professionnelle et de la formation continue.

L'ensemble de ces principes sera mis en œuvre selon une démarche méthodologique dans le respect des règles conventionnelles et contractuelles régissant le contrat de travail et de celles relatives à la représentation du personnel.

Les parties signataires déclarent qu'aucune correspondance ne doit être établie entre le système de classification antérieur et les positions figurant au présent accord.

Les parties signataires conviennent que l'application du présent accord ne pourra en aucun cas être la cause de la diminution du montant du salaire de base du salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en application de l'accord.

Afin d'améliorer la compréhension du présent document, les parties s'entendent sur un certain nombre de définitions. Conséutivement à l'application du présent accord, elles conviennent de certaines modifications à apporter aux Conventions collectives.

Un délai de transposition est prévu : l'accord professionnel sera mis en œuvre dans les entreprises au plus tard un an après la date de signature.

Dispositions

Article 1 Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des catégories de personnel visées par les Conventions collectives :

- Nationale de la Distribution des Papiers et Cartons et Commerce de Gros pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise ;
- Nationale de la Distribution et Commerce de Gros des Papiers-Cartons Ingénieurs et Cadres.

Article 2 Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer, en faveur du personnel visé à l'article 1, un nouveau système de classification couvrant les catégories professionnelles «Ouvriers», «Employés», «Techniciens et agents de maîtrise» et «Ingénieurs et Cadres».

Le présent accord annule et remplace l'Annexe 1 à l'annexe «Ouvrier», l'Annexe 1 à l'Annexe «Employés» et l'Annexe 1 à l'Annexe «Techniciens et agents de maîtrise» de la Convention collective nationale de la Distribution des Papiers et Cartons et Commerce de Gros OETAM et l'article 37 de la Convention nationale de la Distribution et Commerce de Gros des Papiers-Cartons Ingénieurs et Cadres.

La grille de classification servira à déterminer les salaires mensuels minima conventionnels.

Article 3 **Grille de classification**

3.1

Détermination des catégories professionnelles et des niveaux hiérarchiques

Pour chacune des catégories professionnelles, le classement des fonctions s'effectue à l'aide de définitions de niveaux qui reprennent les éléments d'activité spécifiques à chacune des catégories.

À chacune des catégories professionnelles traitées correspondent des niveaux hiérarchiques. La grille de classification comporte 5 niveaux, ordonnés sur une échelle unique allant du niveau I au niveau V, ainsi que 13 échelons, sans possibilité de créer ni d'échelons, ni de niveaux intermédiaires.

La grille de classification se développe de la manière suivante :

- catégories professionnelles «Ouvriers» et «Employés» sur 3 niveaux : niveaux I, II, III (comportant respectivement 2, 2 et 3 échelons) ;
- catégorie professionnelle «Techniciens et agents de maîtrise» sur 1 niveau : niveau IV (comportant 3 échelons) ;
- catégorie professionnelle «Ingénieurs et Cadres» sur 1 niveau : niveau V (comportant 3 échelons) ;
- catégorie professionnelle «Positions supérieures».

Le classement dans les grilles de classification s'opère en confrontant les fonctions réellement exercées avec les définitions générales des différents niveaux hiérarchiques.

Il est rappelé que le présent système de classification est fondé sur des critères différents du précédent et qu'il n'y a pas lieu, par conséquent, de rechercher de concordance automatique entre les anciens coefficients et les nouveaux niveaux hiérarchiques.

3.2

Système de classification

Le nouveau système de classification repose :

- sur des critères classants permettant d'organiser la progression entre les niveaux hiérarchiques et les échelons des différentes catégories professionnelles ;
- sur un exemple méthodologique permettant d'orienter les entreprises et de faciliter le travail de classification.

1

Critères classants

Les critères classants permettant de positionner les différentes fonctions recensées dans l'entreprise sont définis en annexe.

Les critères classants principaux retenus font appel de manière cumulative ou non :

- À la nature de l'activité et à la technicité de l'emploi : degré de difficulté et diversité des travaux à exécuter.
- À l'autonomie et à l'initiative : degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions et directives écrites et reçues dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.
- À la responsabilité : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre de consignes, instructions et directives écrites et reçues à l'occasion de l'exécution du contrat de travail.
- À un niveau de connaissances : ensemble des savoirs nécessaires et mobilisés pour tenir un emploi.

2

Exemple méthodologique

Une illustration à valeur d'exemple est jointe en Annexe V, afin d'expliciter le travail d'analyse et d'évaluation des principaux emplois recensés dans la Branche et de faciliter leur classement dans la nouvelle grille de classification.

Les positionnements qui y sont inscrits le sont à titre purement indicatif, les parties convenant que l'évaluation des fonctions dépend d'une manière générale de la spécificité de l'entreprise et relève ainsi du domaine de compétence de celle-ci. Ils ne constituent en aucun cas un outil directement opérationnel.

L'évolution du contenu des fonctions provoquées par l'évolution des technologies et par les changements consécutifs imposées dans l'organisation du travail invite à ce que les entreprises procèdent à un travail d'analyse périodique des classifications.

Afin de suivre et d'intégrer, sans délai excessif, les changements intervenus, elles pourront réexaminer les fonctions au regard des critères classants retenus dans le présent accord.

Les parties conviennent, en fonction des évolutions constatées, de reconstruire, au cours de la négociation quin-

quennale sur les classifications professionnelles, le positionnement des niveaux et des échelons.

Article 4 **Mise en place de la nouvelle classification**

4-1 **Éléments de méthodologie**

Outre la consultation des institutions représentatives du personnel prévue au paragraphe 4-2, il y a lieu, au niveau des entreprises, de recourir à une méthodologie visant à :

- recenser les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées ;
- recenser, compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les différentes catégories professionnelles existantes ;
- décrire les fonctions en faisant ressortir la nature de l'activité et la technicité de l'emploi, l'autonomie et l'initiative, la responsabilité, le niveau de connaissance ;
- rechercher le niveau hiérarchique dans lequel entre l'emploi à analyser en se reportant aux définitions inscrites dans la nouvelle grille de classification ;
- vérifier la cohérence générale du classement par position et par catégorie compte tenu du contexte organisationnel de l'entreprise ;
- présenter et proposer par écrit le nouveau système de classification au salarié.

Le travail d'analyse et d'évaluation des emplois est effectué en collaboration avec les responsables opérationnels. Cette analyse et évaluation des emplois pourront être complétées dans certains cas, d'un examen individuel, pouvant permettre une prise en compte des situations de polycompétence.

4-2 **Procédure spécifique d'information et de concertation**

Dans les entreprises pourvues de représentation du personnel, l'employeur organisera dans un délai de 3 mois à compter de la date de signature du présent accord, une première information spécifique, dans le cadre d'une réunion associant les institutions représentatives du personnel, conformément aux missions qui leur sont conférées par la loi.

Au cours de cette réunion, les institutions représentatives du personnel seront informées par l'employeur de l'orientation générale de l'entreprise pour le nouveau classement et de la méthodologie qui sera retenue pour sa mise en œuvre sachant que les éléments de méthode définis au 4-1 ont un caractère impératif. Un élément de méthodologie consistera en la création d'une commission «ad hoc» consultative.

Une réponse motivée devra être apportée aux éventuelles questions des institutions représentatives du personnel portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en œuvre du présent accord.

4-3 **Commission ad hoc consultative**

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des institutions de représentation du personnel existantes dans l'entreprise une commission ad hoc consultative se réunira au moins une fois par semestre pendant la première année après la réunion spécifique de consultation prévue au paragraphe 4-2.

Cette commission associera au côté des représentants membres de la Direction de l'entreprise, des représentants salariés des institutions représentatives du personnel et respectant les équilibres de représentativité.

Cette commission devra disposer des éléments d'informations relatifs à l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent système de classification et relatifs au respect des principes convenus dans le présent accord.

La mise en place du système de classification impose une rigueur méthodologique et un contexte participatif.

4-4 **Information et notification individuelles**

À la mise en place de la classification dans les entreprises recouvrant nouvellement à l'application de l'accord, dans le délai de transposition prévu à l'article 10, chaque salarié concerné se verra notifier, par écrit, le niveau et la position du poste occupé et la possibilité ainsi que le délai de recours dont il bénéficie. À partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai de deux mois, hors période de congés payés, pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

4-5 **Commission paritaire nationale de suivi**

À la date d'entrée en vigueur de l'accord, une Commission paritaire nationale composée de deux représentants par organisation syndicale et d'un nombre égal de représentants de l'AFDP, pourra procéder pendant les deux années sui-

vantes à un examen des problèmes d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification.

Au terme de ces deux ans, en cas de difficulté d'interprétation des présentes dispositions, la commission prévue aux articles O45, E.36 et M41 de la Convention collective pourra être saisie.

Article 5 **Exécution momentanée d'emploi relevant de positions hiérarchiques différentes**

5.1 **Travaux relevant d'un niveau supérieur**

Tout salarié occupé, à titre de remplacement total et principal momentané supérieur à 3 mois consécutifs dans un délai de 1 an, à un emploi relevant d'un positionnement hiérarchique supérieur au sien bénéficiera, pendant la durée du remplacement, d'un complément de salaire égal à la différence entre son salaire de base initial et le salaire de base de la personne remplacée.

En aucun cas, ce complément ne pourra excéder 10 % du salaire minimum mensuel conventionnel dont relève l'emploi de la personne remplacée.

En cas de vacance définitive du poste, l'employeur examinera en priorité la candidature du salarié.

5.2 **Travaux relevant d'un niveau inférieur**

Le salarié qui exécutera, exceptionnellement, notamment pour un motif d'urgence de remplacement ou de renfort, des travaux correspondant à un emploi d'une position inférieure à sa classification habituelle, conservera la garantie de son salaire et, le cas échéant, des avantages conventionnels découlant de sa catégorie professionnelle initiale.

Article 6 **Salaires**

Mod. par Avenant n° 2, 10 févr. 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr.

6.1 **Salaires mensuels minima conventionnels**

À compter de la mise en place du présent accord de classification, il est ainsi institué 13 garanties de salaires mensuels minima conventionnels correspondant aux cinq niveaux hiérarchiques de la grille de classification. Le montant des garanties est inscrit en annexe III.

Ces nouvelles garanties de salaire se substituent aux salaires minima mensuels antérieurement applicables. Les articles O17, O18, O21, O26, O, et l'Annexe 1 à de l'Annexe «Ouvriers», les articles E2, E10, E20, à E22 et l'Annexe 1 de l'Annexe «Employés», les articles M4, M12, M17, M22, M25, M26, M31 et l'Annexe 1 de l'Annexe «Techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise» de la Convention collective nationale de la Distribution des Papiers et Cartons et Commerce de Gros pour les Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise et les articles 9, 12, 19, 25, 34, 35, 36, 37, 38, 39 de la Convention collective nationale de la Distribution et Commerce de Gros des Papiers-Cartons Ingénieurs et Cadres sont modifiés en conséquence.

Les salaires minima conventionnels sont établis mensuellement pour un travail effectif à temps plein au sens des dispositions légales et conventionnelles.

Les salaires mensuels minima conventionnels ne remettent pas en cause les avantages divers accordés dans les entreprises à titre individuel ou collectif ainsi que les diverses primes intéressant la bonne marche de l'entreprise. Simplement, pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire mensuel minimum conventionnel, il convient d'exclure de sa rémunération :

- les majorations conventionnelles ou non relatives à la durée et/ou l'organisation du travail telles que les heures supplémentaires, les primes de nuit, de dimanche, de jours fériés.
- l'indemnité conventionnelle de panier de nuit ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux, ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel et personnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais;
- les primes versées à l'occasion de dispositifs légaux ou conventionnels d'intéressement et/ou de participation aux bénéfices de l'entreprise ;
- les primes d'ancienneté conventionnelles.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, de changement de positionnement hiérarchique ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du salaire mensuel minimum conventionnel s'effectue prorata

temporis.

Le minimum conventionnel fait également l'objet d'un calcul prorata temporis pour les salariés à temps partiel, en fonction de la durée du temps de travail convenue.

6.2 Disposition particulière concernant les salariés commerciaux itinérants

La fixation de la rémunération relève du libre accord entre l'employeur et le salarié sous réserve du respect des principes fondamentaux tenant à la non-discrimination, au respect du salaire minimum légal et des avantages collectifs en matière de rémunération.

Cette disposition s'applique aux salariés embauchés postérieurement à la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise du présent accord.

Toutefois, le principe de garantie d'un salaire minimum conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales retenues pour les salariés commerciaux itinérants⁽¹⁾ qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle. Cette garantie ne saurait, en effet, se substituer à des équilibres contractuellement consacrés permettant de valoriser l'implication et la performance individuelle dans une activité qui dépend presque exclusivement de l'investissement et de la détermination du salarié.

⁽¹⁾ En règle générale, le salarié commercial itinérant entretient et développe un portefeuille de clients affecté en effectuant des visites régulières. En conséquence, les salaires mensuels minima conventionnels ne peuvent trouver à s'appliquer aux salariés visés par le présent article. Ils bénéficient cependant d'une garantie mensuelle et annuelle de rémunération particulière (voir grille en annexe III).

Il est entendu que les entreprises ne sauraient recourir abusivement aux présentes dispositions. Si tel était le cas au niveau national, le principe de loyauté attaché à la négociation imposerait la caducité de celles-ci.

Il importe que les entreprises disposent de fiches de poste présentant les missions et les caractéristiques essentielles justifiant la nature commerciale de l'activité. Cette fiche de poste devra être annexée au contrat de travail, le mode de rémunération devant en outre y être inscrit de façon claire et non équivoque.

Les institutions représentatives du personnel faisant office de délégation du personnel seront tenues informées, annuellement, des données économiques et sociales relatives à cette catégorie de salariés.

6.3 Rémunération des salariés au jour de la mise en place de l'accord

Les parties signataires rappellent que l'application du présent accord ne pourra en aucun cas être la cause de la diminution du montant des salaires mensuels minima conventionnels des salariés présents dans l'entreprise à la date de l'accord et ce, pour l'exécution d'un travail répondant à des critères de qualité, de quantité et de nature équivalents.

Dans les cas où la rémunération conventionnelle nouvelle s'avérerait plus élevée que le salaire contractuel acquis antérieurement, c'est la rémunération conventionnelle qui sera applicable.

6.4 Prime d'ancienneté

À compter de la mise en place du présent accord, il est institué une prime d'ancienneté dont le régime et le calcul annule et remplace les dispositions des articles O22, E24 et M27 de la Convention collective de la distribution des Papiers et Cartons Commerce de gros (Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise).

(Avenant n° 2, 10 fevr. 2010, étendu) Cette prime d'ancienneté est calculée en application des pourcentages ci-dessous, pour un salarié travaillant à temps plein, sur la base de 1 344 euros à compter du 1^{er} mars 2010⁽²⁾ :

⁽²⁾ 1^{er} niveau de salaire de la grille des minima conventionnels (voir annexe III).

- pour trois ans d'ancienneté : 3 % ;
- pour six ans d'ancienneté : 6 % ;
- pour neuf ans d'ancienneté : 9 % ;
- pour douze ans d'ancienneté : 12 % ;
- pour quinze ans d'ancienneté : 15 %.

Cette disposition s'applique aux salariés embauchés postérieurement à la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise du présent accord.

Article 7 Garanties en cas de changement de catégorie professionnelle

La mise en application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de modifier en défaveur du salarié sa catégorie professionnelle.

Article 8 **Régimes complémentaires de retraites et de prévoyance**

Le présent article sera complété par voie d'avenant.

Article 9 **Égalité professionnelle**

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié et, ceci, dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de l'application du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L. 1142-1, L. 1142-1, L.1144 et L. 1142-3 et suivants du Code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 10 **Dispositions diverses relatives à l'application de l'accord**

Les parties signataires précisent que l'accord entrera en vigueur au plus tard un an après sa signature.

Il est rappelé qu'à compter de cette date :

- l'employeur dispose d'un délai de 3 mois pour organiser la première réunion spécifique d'information prévue au § 4-2 de l'accord professionnel ;
- l'employeur dispose d'un délai de transposition d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, permettant les études nécessaires et le bon déroulement de la procédure de concertation.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions de l'accord professionnel sera applicable au plus tard un an après sa signature.

Les salaires mensuels minima conventionnels entreront en vigueur à compter de la date de mise en place effective, dans l'entreprise, des nouveaux positionnements hiérarchiques.

En application des articles L. 2241-1, L. 2241-7 ; L. 2241-2, L. 2241-3 et L. 2241-9 du Code du Travail, et sans préjudice du § 4-3 du présent accord, la nécessité de réviser la nouvelle classification sera examinée dans la quatrième année suivant la date de signature figurant ci-dessous.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9, L. 2261-10 ; L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du Code du Travail.

Le présent accord conserve un effet normatif et impératif.

Article 11 **Publicité et formalités de dépôt**

Le texte du présent avenant fera l'objet de la même publicité que les Conventions Collectives Nationales elles-mêmes.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris et remis au Secrétariat-greffé du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D.2231-1, D. 2231-2, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-3, D. 2231-8 et D. 2231-7 du Code du Travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Annexe I - Présentation synthétique de la grille de classification par catégories professionnelles

Niveaux	Échelons	Ouvriers et Employés	Techniciens et Agents de Maîtrise	Ingénieurs et Cadres
I	1			
	2			
II	1			
	2			
III	1			
	2			
	3			
IV	1			
	2			
	3			
V	1			
	2			
	3			
Positions supérieures				

Annexe II - Ordonnancement des niveaux par critères classants et définition des échelons

Niveau I

Nature de l'activité - Technicité de l'emploi	Autonomie/Initiative	Responsabilité	Niveau de connaissances	Éch	Définition des échelons
Opérations sans technicité ni difficultés particulières.	Reçoit des instructions précises fixant, sous contrôle direct : - L'objet - Les moyens - Le mode opératoire - Les opérations de conformité	Exécute des opérations et vérifie la conformité des travaux en fonction des consignes reçues.	A assimilé les connaissances de base équivalente à la scolarité obligatoire.	1	Exécution de tâches très simples avec période d'adaptation ne dépassant pas une semaine.
				2	Exécution de tâches demandant attention et adresse. Période d'adaptation ne dépassant pas un mois.

Niveau II

Nature de l'activité - Technicité de l'emploi	Autonomie/Initiative	Responsabilité	Niveau de connaissances	Éch	Définition des échelons
Opérations qualifiées d'un métier.	Reçoit des instructions fixant, sous contrôle : - L'objet - Les moyens et les limites d'intervention dans le mode opératoire et les opérations de conformité	Assure l'exécution selon les normes fixées. Prend des responsabilités limitées dans un contexte habituel de travail.	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle correspondent au niveau V (CAP - BEP) de l'Éducation Nationale. Applique les connaissances générales d'un métier.	1	Exécution de différents travaux courants nécessitant généralement une expérience professionnelle de moins d'un an.
				2	Exécution de différents travaux qualifiés nécessitant une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi.

Niveau III

Nature de l'activité - Technicité de l'emploi	Autonomie/Initiative	Responsabilité	Niveau de connaissances	Éch	Définition des échelons
Exécution d'opérations très qualifiées et d'une grande technicité.	Reçoit des instructions fixant : <ul style="list-style-type: none"> - L'objet - Les moyens Autonomie pour : <ul style="list-style-type: none"> - Le mode opératoire - Les opérations de conformité - L'ordre de succession Résout des problèmes en utilisant des sources d'informations courantes.	À en charge la réalisation complète de l'objectif fixé dans un contexte habituel de travail dans lequel certains facteurs peuvent changer.	Les connaissances pratiques et théoriques acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle correspondent au niveau IV (BAC-BP-BT) de l'Éducation Nationale.	1	En plus des capacités prévues au niveau II, exécution de travaux très qualifiés dans le respect des normes quantitatives et qualitatives nécessitant moins d'un an d'expérience professionnelle.
				2	Réalisation de travaux d'une grande technicité nécessitant une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi.
				3	Capacité d'assurer la transmission du savoir faire et/ou le contrôle de personnels devant exécuter les travaux des échelons précédents.

Niveau IV

Nature de l'activité - Technicité de l'emploi	Autonomie/Initiative	Responsabilité	Niveau de connaissances	Éch	Définition des échelons
Emploi à haut niveau professionnel et/ou coordination avec responsabilité hiérarchique.	Reçoit des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant les objectifs. Large autonomie pour : <ul style="list-style-type: none"> - Les moyens mis à sa disposition - Le mode opératoire - Les opérations de conformité - L'ordre de succession Résout des problèmes en traitant des informations issues de sources spécialisées issues de sources spécialisées.	À en charge la réalisation des objectifs de son domaine d'activité. Résout des problèmes incluant de nombreux facteurs dont certains peuvent être source de changements imprévisibles. Peut gérer un ou des collaborateurs.	Maîtrise confirmée d'une spécialisation. Les connaissances acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle correspondent au niveau III de l'Éducation Nationale.	1	Doit maîtriser au moins une spécialisation. Capacité d'animer une ou plusieurs équipes. Expérience professionnelle confirmée du niveau IV d'un an minimum ou du niveau III de l'Éducation Nationale avec au moins un an d'expérience professionnelle confirmée.
				2	Maîtrise complètement - les travaux du niveau III pouvant permettre de participer à la définition des objectifs d'une spécialisation et de formuler des réponses à des problèmes abstrait et concrets.
				3	Montre son expérience des relations interpersonnelles à un niveau opérationnel. Forme les collaborateurs de niveau ou échelon inférieur et développe la performance d'équipes.

Niveau V

Nature de l'activité - Technicité de l'emploi	Autonomie/Initiative	Responsabilité	Niveau de connaissances	Éch.	Définition des échelons
Emploi relevant d'une spécialisation précise ou relevant d'un domaine d'activités diversifiées ou impliquant un management d'équipe.	<ul style="list-style-type: none"> - Participe généralement à l'élaboration de ses objectifs Bénéficie d'une autonomie de jugement et d'initiative. - Rassemble et interprète des données afin de résoudre et/ou d'anticiper des problèmes. - Émet un avis sur des problématiques d'ordre organisationnel. 	<p>Recherche et utilise des moyens permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre d'une délégation limitée.</p>	<p>Connaissances pratiques spécialisées dans un ou des champs qui impliquent la capacité à produire une analyse critique des théories et des principes et/ou connaissances générales (technique, économique, sociale) permettant le management d'équipe. Les connaissances acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle correspondent au niveau II de l'Éducation Nationale.</p>	1	Ingénieur, cadre diplômé ou non, avec ou sans expérience professionnelle significative dans l'emploi, ayant acquis les connaissances lui permettant d'assurer la réalisation des objectifs fixés.
				2	Cadre bénéficiant d'une expérience professionnelle confirmée. Fait preuve de capacités analytiques dans l'approche des problématiques du champ donné et de l'interface entre différents champs. Fait preuve de créativité dans le développement de projets et d'initiative dans les processus managériaux incluant la formation de collaborateurs. Communique avec autorité. Autonomie totale de jugement, d'initiative et de décision dans le cadre défini par la direction générale. Expérience très étendue de l'encadrement dans le développement d'approches nouvelles et créatives qui font avancer ou qui viennent modifier les connaissances ou les pratiques existantes.
				3	Participe à la direction de l'entreprise, d'un établissement ou d'un département important. Fait preuve de qualités de dirigeant, d'esprit d'innovation et d'autonomie dans des contextes professionnels diversifiés et complexes exigeant la résolution de problèmes dans lesquels de nombreux facteurs interagissent.

Positions Supérieures	Assume une fonction de direction et de coordination de plusieurs services pouvant être hétérogènes. Élabore et définit la stratégie de l'entreprise.
-----------------------	--

Annexe III - Salaires minima conventionnels

Mod. par Avenant n° 2, 10 févr. 2010, étendu par arr. 11 avr. 2011, JO 19 avr.

Mod. par Avenant d'interprétation, 10 févr. 2010, étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.

Catégories	Niveaux	Échelons	SMMC	Garantie annuelle de rémunération
Ouvriers et Employés	I	1	1 322 €	16 619 € (1)
		2	1 360 €	17 093 € (1)
	II	1	1 390 €	17 467 € (1)
		2	1 420 €	17 842 € (1)
	III	1	1 460 €	18 341 € (1)
		2	1 520 €	19 090 € (1)
		3	1 560 €	19 589 € (1)
Techniciens et Agents de Maîtrise	IV	1	1 610 €	20 093 € (2)
		2	1 690 €	21 091 € (2)
		3	1 760 €	21 965 € (2)
Ingénieurs et Cadres	V	1	2 260 €	28 747 € (3)
		2	3 300 €	41 976 € (3)
		3	4 000 €	50 880 € (3)

(1) : GAR = ((SMMC × 12) + 4 %) + 120 €
(2) : GAR = (SMMC × 12) + 4 %
(3) : GAR = (SMMC × 12) + 6 %

Commerciaux itinérants	
Garantie mensuelle	Garantie annuelle
70 % du Niv V - éch 1	28 747 €
70 % du Niv V - éch 1	41 976 €
70 % du Niv V - éch 1	50 880 €

À compter du 1^{er} mars 2010 (Avenant n° 2, 10 févr. 2010, étendu)

Catégories professionnelles	Niveaux	Échelons	SMMC	Garantie annuelle de rémunération
Ouvriers et Employés	I	1	1 344 €	16 893 € (1)
		2	1 380 €	17 342 € (1)
	II	1	1 410 €	17 717 € (1)
		2	1 440 €	18 091 € (1)
	III	1	1 480 €	18 590 € (1)
		2	1 540 €	19 339 € (1)
		3	1 580 €	19 838 € (1)
Techniciens et Agents de Maîtrise	IV	1	1 630 €	20 342 € (2)
		2	1 710 €	21 341 € (2)
		3	1 780 €	22 214 € (2)

Catégories professionnelles	Niveaux	Échelons	SMMC	Garantie annuelle de rémunération
Ingénieurs et Cadres	V	1	2 280 €	29 002 € (3)
		2	3 327 €	42 319 €(3)
		3	4 033 €	51 300 € (3)
(1) : GAR = ((SMMC × 12) + 4 %) + 120 € (2) : GAR = (SMMC × 12) +4 % (3) : GAR = (SMMC × 12) + 6 %				

Commerciaux itinérants⁽¹⁾

(I) Avenant d'interprétation du 10 février 2010 (Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.)

Positionnements		Garantie mensuelle	Garantie annuelle
Niveau V	Échelon 1	1 596 € soit 70 % du Niv V - éch 1	29 002 €
Niveau V	Échelon 2		42 319 €
Niveau V	Échelon 3		51 300 €

Il y a lieu de considérer que ces garanties mensuelles de salaire s'appliquent de manière dérogatoire aux salariés commerciaux itinérants du niveau cadres.

En tout état de cause, elles n'ont aucune incidence sur la classification professionnelle des commerciaux itinérants, ceux-ci pouvant, le cas échéant, être positionnés sur un des niveaux inférieurs au niveau V. Ces salariés commerciaux itinérants non cadres se voient alors appliquer les garanties de salaires minima conventionnels mentionnées dans l'article 1 de l'avenant n° 2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008.

Il est entendu que les parties signataires conviennent, dans le cadre des futurs négociations annuelles sur les minima, de tenir compte de l'évolution du SMIC pour la revalorisation du premier SMMC.

En outre, elles s'accordent pour étudier la possibilité d'introduire une formule mathématique pour la revalorisation des minima garantissant la cohérence de la grille.

Annexe IV - Lexique

- activité : ensemble des tâches effectivement réalisées par une personne concourant à une ou plusieurs fonctions dans l'entreprise, selon des conditions d'exercice identifiées.
- adaptation : faculté de maîtriser son activité et sa situation de travail en fonction de son niveau de classement.
- compétence : caractéristique observable et mise en œuvre d'un individu attestant de sa faculté à accomplir certaines activités avec efficacité.

Elle témoigne de la capacité d'action qu'à un individu à mobiliser à bon escient et en temps opportun, les connaissances, savoir-faire et savoir-être nécessaires pour exercer son activité professionnelle.

- contrôle : suivi de l'exécution de travail ou vérification de la qualité ou de la conformité du travail.
- consigne : ordre simple, précis et détaillé.
- directive : ordre définissant l'objectif à atteindre. Elle tend à permettre la réalisation de buts sur une période de temps donnée, en termes de quantité, de qualité, de coûts et de délais.
- emploi : ensemble de postes présentant des contenus d'activités identiques ou similaires, suffisamment homogènes pour être occupés par un même individu et ce, malgré la diversité de leurs appellations selon les unités et/ou les entreprises.

Plusieurs emplois peuvent constituer un même métier. Plusieurs postes peuvent constituer un même emploi.

- expérience : ensemble des connaissances et des savoir-faire acquis par une pratique professionnelle.
- initiative : action du salarié qui propose et choisit les moyens ou modes opératoires les plus appropriés pour la réalisation des tâches confiées ; aptitude à agir, à entreprendre.
- instruction : contre indiquant les actions à accomplir et/ou les modes opératoires types à appliquer et/ou les objectifs à atteindre.

-
- métier : regroupement sous le même intitulé, d'emplois présentant des proximités d'activités et donc de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale.

Le métier ne dépend pas du contexte particulier et de l'organisation de l'entreprise dans lequel il est exercé.

- mode opératoire : définition de l'ordre des opérations, des moyens à utiliser et des modalités de contrôle nécessaires à l'exécution d'un travail.

- opérations classiques d'un métier : ensemble de tâches ou d'opérations exécutées dans les conditions de qualité et de temps requises par les règles de l'art.

- polycompétence : capacité vérifiée à remplir, de manière discontinue mais répétitive, une ou plusieurs activités relevant d'un autre métier pour un même niveau ou un niveau supérieur.

Les tâches en question nécessitent un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire.

- Positions supérieures : regroupent les salariés cadres «dirigeants» qui ne sont pas soumis à la législation relative à la durée du travail eu égard aux responsabilités qui leurs sont confiées dans l'entreprise. Ils bénéficient d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

- poste : situation de travail individuelle et localisée, le poste est une entité définie dans l'espace et le temps. Constitué d'un ensemble de tâches, il forme l'unité de base de l'organisation de travail.

- tâches - opérations : enchaînements de travaux élémentaires exécutés dans des conditions et un temps déterminés et qui, dans leur ensemble, permettent de réaliser une activité.

- technicité : degré de difficulté technique.

- technique : ensemble des procédés et méthodes d'un métier.

Annexe V - Document méthodologique d'aide à l'appropriation de l'accord de classification - Exemple de classification

Mod. par Avenant n° 1, 6 mars 2009, étendu par arr. 18 oct. 2010, JO 27 oct.

Avertissement

Le présent document a pour objectif de présenter la démarche logique de classification par critères classants retenue dans l'accord professionnel auquel cette annexe est rattachée.

Six étapes successives peuvent être distinguées dans la mise en œuvre de la méthode retenue par l'accord professionnel :

1. Identifier les emplois existants
2. Décrire le contenu des emplois
3. Évaluer et classer les emplois
4. Déterminer l'échelon
5. Vérifier la cohérence générale des classements
6. Présenter et proposer par écrit le nouveau système de classification au salarié

Il propose une illustration concrète à valeur d'exemple en vue d'expliciter l'approche méthodologique dont il est fait référence à l'article 4.

Le positionnement final qui est proposé est donné à titre purement indicatif. Il ne constitue pas un positionnement nécessairement acquis dans l'entreprise puisqu'en effet, un même intitulé de poste peut cacher des réalités différentes en termes de contenu de poste.

L'analyse et l'évaluation du contenu des emplois constituent une phase primordiale de l'approche classification dont la responsabilité incombe à l'entreprise. Il importe cependant que celle-ci adopte une méthode d'évaluation ou dite de «pesée» respectant les principes inscrits dans l'accord. Il est en ce sens notamment rappelé que le travail d'analyse et d'évaluation des emplois doit être effectué au plus près du terrain c'est à dire en collaboration avec les responsables opérationnels.

Étape n° 1 : Recensement et dénomination des emplois

Comme dans un processus de construction, la qualité de l'édifice dépend de la solidité de ses fondations. Ainsi, pour commencer, il est essentiel d'établir un inventaire exhaustif des emplois existant dans l'entreprise, ce qui constituera la base de la classification.

Avant d'accomplir ce travail, il est utile de rassembler des informations existantes, soit en interne, soit en externe,

permettant de disposer d'un ensemble documentaire qui fournira une base d'informations sur la structure de l'emploi. Au terme de ce travail de recensement, on disposera d'une nomenclature générale présentant :

- Les filières/familles
- Les emplois appartenant à chaque filière (dénomination, description générale)

L'inventaire des fonctions fait ressortir l'existence d'un service «clients» comprenant :

- un «responsable commercial» ;
- des «commerciaux terrains et sédentaires» ;
- plusieurs «assistant(e)s commercial(e)s».

L'emploi «d'assistant(e) commercial(e)» est retenu pour l'exemple de classification.

Étape n° 2 : Identification des emplois

L'étape 2 est essentielle pour permettre de procéder à l'évaluation et la classification de chacun des emplois pour le positionnement dans les niveaux.

Il s'agit de décrire le contenu des emplois afin de mieux cerner pour chacun les principales activités. En effet, cette opération de description du contenu effectif de chaque poste est la base même de l'évaluation avec les critères classants.

Le but est de disposer d'un ensemble de descriptions homogènes, cohérentes reflétant clairement les activités exercées et leurs conditions de mise en œuvre.

L'emploi diffère de la stricte définition du poste de travail; il recouvre un ensemble de postes de travail qui ont en commun des activités essentielles similaires et qui requièrent des connaissances et savoir-faire identiques pour être exercés.

C'est pourquoi cette description ne se substitue pas aux descriptions détaillées de postes que, suivant leurs besoins, des entreprises peuvent avoir mises en place. Lorsqu'elles existent, leur objet est d'indiquer aux collaborateurs, de façon la plus souvent détaillée, les conditions, moyens, méthodes et procédures opératoires à utiliser pour effectuer les tâches définies dans un cadre organisationnel donné. Toutefois, les fiches de poste peuvent constituer un indicateur permettant d'affiner le positionnement.

L'évaluation des emplois, ou le cas échéant des postes, se fait toujours indépendamment de l'individu qui l'occupe.

Ainsi :

- Plusieurs postes sont communs à un même emploi,
- Les emplois sont regroupés en filières professionnelles (métiers)

L'emploi constitue la «maille» sur laquelle on procédera à l'analyse du travail et à la classification professionnelle.

Étape n° 3 : Évaluation et classement des emplois

L'évaluation constitue le cœur du processus de classification. Elle se fera par application des critères classants à chacune des descriptions obtenues à l'étape précédente.

L'évaluation consiste à examiner un emploi d'après sa description et à sélectionner le niveau pertinent, dans chacun des critères d'évaluation prédéterminés, afin d'obtenir le profil d'évaluation de l'emploi.

Les critères classants sont communs à l'ensemble de la profession et sont définis par la Convention Collective. Ils sont au nombre de 4 et permettent d'analyser toutes les facettes d'un emploi (cf art. 3 de l'accord professionnel).

La détermination du niveau de l'emploi

Il s'agit d'attribuer à chaque poste identifié la position hiérarchique correspondante (position «I» à «V») en confrontant les critères dégagés par l'évaluation consignés sur la fiche emploi avec les «critères classants» définis dans la grille de classification (cf. annexe II de l'accord professionnel).

L'entreprise obtiendra ainsi la position hiérarchique de référence de l'emploi évalué.

Le processus de pesée des emplois

Dans un cas comme dans l'autre le processus consiste à procéder critère par critère, en commençant soit par le premier niveau soit par le dernier, puis à parcourir les définitions fournies jusqu'à choisir celle qui paraît la mieux correspondre à la situation de l'emploi.

Pour chaque emploi, la pesée débute par la lecture de la description. Il s'agit ensuite de procéder critère par critère, en partant à chaque fois de la définition du premier niveau (ou dernier).

En fonction des résultats obtenus dans la détermination des niveaux pour chacun des critères, chaque emploi est rangé dans un niveau.

Étape n° 4 : Détermination de l'échelon

Cette étape consiste à affiner le positionnement de l'emploi et de son titulaire dans un niveau (résultat de l'étape précédente) en fonction des spécificités et particularités des différentes situations de travail ; un échelon est ainsi attribué.

Les échelons (1 à 2 ou 1 à 3) sont gradués au sein de chaque niveau par des définitions hiérarchisées pour chacune des catégories professionnelles.

Il s'agit d'une étape technique qui prolonge directement l'étape précédente. Une fois tous les postes classés dans un niveau, on examinera tous ceux, dans une même catégorie conventionnelle et appartenant à un même niveau afin de leur attribuer un échelon.

Les critères classants ne rentrent plus en compte et la méthode d'évaluation tient compte de l'intitulé retenu dans la définition de chaque niveau.

Si celui-ci ne convient pas, il faut alors lire la définition de l'échelon suivant et la rapporter au contenu de l'emploi ; ainsi jusqu'à atteindre l'échelon qui semble adapté. Avant de confirmer ce choix, il peut être utile de lire la définition du niveau supérieur (ou inférieur).

Illustration : étapes n° 3 & n° 4

La présente illustration comporte deux exemples de positionnement. Le résultat de la démarche de classification (niveau, échelon) ne constitue pas un positionnement acquis dans les entreprises. Elle tend à démontrer, à ce titre, qu'un même intitulé d'emploi peut cacher des réalités d'activité et de positionnement (échelon et/ou niveaux) différents.

Exemple A : assistante commercial type 1, entreprise X

<u>Fiche réalisée :</u>	- Identification de l'emploi	<u>Relations professionnelles :</u>
<u>Par :</u>	le 21 janvier 2009 M, Mme X (en qualité de...)	<u>Internes :</u>
<u>Modifiée le :</u>	-	- Travaille en collaboration avec un ou plusieurs commerciaux ;
<u>Par :</u>	-	- Est en relation avec le service marketing, le service gestion des stocks, le service comptable, le service technique, le service achats, le SAV ;
<u>Filière :</u>	Commerciale	- Sous la responsabilité du Responsable commercial ;
<u>Groupes d'emplois</u>	Service clients, assistance commerciale	- Pas de niveau hiérarchique inférieur.
<u>Poste</u>	Assistant(e) commercial(e)	<u>Externes :</u>
2. Périmètre professionnel, description de l'emploi		3. Connaissances et expériences associées à la tenue de l'emploi
<u>Définition générale de l'emploi,</u>	- Vend et contribue au développement des ventes des produits et/ou des services par téléphone ;	<u>Connaissances nécessaires</u>
<u>Finalité :</u>	- Assure l'administration des ventes.	- Niveau Bac+Pro commercial ; - Maîtrise des logiciels informatiques et des outils de communication ; - Aptitude relationnelle, sens du contact clients.
<u>Activités principales :</u>	- Réceptionne les demandes des clients ; - Conseille, négocie et vend les produits et les services ; - Assure la gestion administrative des commandes ; - Effectue la relance et/ou la prospection commerciale ; - Enrichit la base de données clients et marchés ; - Assiste le commercial.	<u>Expérience professionnelle antérieure nécessaire</u>
		2 ans d'expérience.

Détermination du niveau de l'assistant(e) commercial(e) type 1, entreprise X

Action 1 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 1 avec les critères classants du niveau I

Constat 1 : L'emploi répond à l'ensemble des critères classants du niveau I

Action 2 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 1 avec les critères classants du niveau II

Constat 2 : L'emploi répond à l'ensemble des critères classants du niveau II

Action 3 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 1 avec les critères classants du niveau III

Constat 3 : L'emploi ne répond pas à un ou plusieurs critères classants du niveau III (\neq Exécution d'opérations très qualifiées et d'une grande technicité)

Conclusion 1 : l'emploi «assistant(e) commercial(e) type 1» correspond au niveau hiérarchique II

Détermination de l'échelon de l'assistant(e) commercial(e) type 1, entreprise X

Action 1 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 1 avec la définition de l'échelon 1 du niveau II

Constat 1 : L'emploi ne correspond pas à la définition de l'échelon 1 du niveau II (= Exécution de différents travaux courants nécessitant généralement une expérience professionnelle de moins d'un an)

Action 2 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 1 avec la définition de l'échelon 2 du niveau II

Constat 2 : L'emploi répond à la définition de l'échelon 2 du niveau II (= Exécution de différents travaux qualifiés nécessitant une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi)

Conclusion 2 : l'emploi «assistant(e) commercial(e) type 1» correspond à l'échelon 2 du niveau II

Exemple B : assistant(e) commercial(e) type 2, entreprise Y

1. Identification de l'emploi		Relations professionnelles :
<u>Fiche réalisée :</u>	- le 21 janvier 2009	<u>Internes :</u>
Par :	-M, Mme X (en qualité de ...)	- Travaille en collaboration avec un ou plusieurs commerciaux ;
<u>Modifiée le :</u>	-	- Est en relation avec le service marketing, le service gestion des stocks, le service comptable, le service technique, le service achats, le SAV, le service de la gestion fabrication, le directeur ou responsable ;
Par :	-	- Pas de niveau hiérarchique inférieur ;
<u>Filière :</u>	- Commerciale	- Sous la responsabilité du Responsable commercial.
<u>Groupes d'emplois :</u>	- Service clients, assistance commerciale	<u>Externes :</u>
<u>Poste</u>	Assistant(e) commercial(e) type 2	- Fournisseurs divers ;
2. Périmètre professionnel, description de l'emploi		- Clients ou futurs clients de l'entreprise ;
<u>Définition générale de l'emploi,</u>	- Vend et contribue au développement des ventes des produits et/ou des services par téléphone ;	3. Connaissances et expériences associées à la tenue de l'emploi
<u>Finalité :</u>	- Assure l'administration des ventes ;	<u>Connaissances nécessaires</u>
	- Assiste la direction commerciale	- Niveau Bac +2 dans le secteur commercial ;
<u>Activités principales :</u>	- Réceptionne les demandes des clients ;	- Maîtrise des logiciels informatiques et des outils de communication ;
	- Conseille, négocie et vend les produits et services ;	-aisance relationnelle et capacité d'argumentation et de négociation ;
	- Assure la gestion administrative des commandes ;	- Très bonne connaissance du marché.
	- Effectue la relance et/ou la prospection commerciale ;	
	- Enrichit la base de données clients et marchés ;	
	- Assiste le commercial, diffuse l'information et informe la direction commerciale du suivi des clients et participe aux opérations de promotion ;	<u>Expérience professionnelle antérieure nécessaire</u>
	- Règle les problèmes et litiges liés aux commandes et livraisons.	- 3 ans d'expérience minimum

Consignation de l'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 2	
Niveau de connaissance :	<ul style="list-style-type: none"> - un niveau Bac + 2 dans le secteur commercial - 3 ans d'expérience minimum - une maîtrise des logiciels informatiques et des outils de communication - une aisance relationnelle et une capacité d'argumentation et de négociation
Nature de l'activité et à la technicité de l'emploi :	<ul style="list-style-type: none"> - Réception les demandes des clients ; - Saisie des commandes et un suivi des dossiers clients ; - Vente et contribution au développement des ventes des produits et/ou services par téléphone - Collaboration avec un ou plusieurs commerciaux - Information de la direction commerciale du suivi des clients et participation aux opérations de promotion - Conseiller sur les produits et les services ; - Négociation commerciale - Gestion administrative des commandes ; - Suivi et relance commerciale ; - Règlement des problèmes et litiges liés aux commandes et livraisons
Autonomie, initiative :	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de niveau hiérarchique inférieur - Relations avec les clients et fournisseurs divers - Relations avec le service marketing, le service gestion des stocks, le service comptable, le service technique, le service achats, le SAV, le service de la gestion fabrication, le directeur ou responsable
Responsabilité :	<ul style="list-style-type: none"> - Sous la responsabilité du Responsable des ventes - Modulation du plan de travail en fonction des priorités

Détermination du niveau de l'assistant(e) commercial(e) type 2, entreprise Y

Action 1 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 2 avec les critères classants du niveau I

Constat 1 : L'emploi répond à l'ensemble des critères classants du niveau I

Action 2 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 2 avec les critères classants du niveau II

Constat 2 : L'emploi répond à l'ensemble des critères classants du niveau II

Action 3 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 2 avec les critères classants du niveau III

Constat 3 : L'emploi répond à l'ensemble des critères classants du niveau III

Action 4 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 2 avec les critères classants du niveau IV

Constat 4 : L'emploi ne répond pas à un ou plusieurs critères classants du niveau IV (\neq Emploi à haut niveau professionnel, absence de coordination avec responsabilité hiérarchique)

Conclusion 1 : l'emploi «assistant(e) commercial(e) type 2» correspond au niveau hiérarchique III

Détermination de l'échelon

Action 1 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 2 avec la définition de l'échelon 1 du niveau III

Constat 1 : L'emploi ne correspond pas à la définition de l'échelon 1 du niveau III (\neq exécution de travaux très qualifiés dans le respect des normes quantitatives et qualitatives nécessitant moins d'un an d'expérience professionnelle)

Action 2 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 2 avec la définition de l'échelon 2 du niveau III

Constat 2 : L'emploi répond à la définition de l'échelon 2 du niveau III (= réalisation de travaux d'une grande technicité nécessitant une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi)

Action 3 : Comparaison du profil d'évaluation de l'emploi d'assistant(e) commercial(e) type 2 avec la définition de l'échelon 3 du niveau III

Constat 3 : L'emploi ne répond aux exigences de l'échelon 3 du niveau III (# contrôle de personnel).

Conclusion 2 : l'emploi «assistant(e) commercial(e) type 2» correspond à l'échelon 2 du niveau III

Étape n° 5 : Vérification de la cohérence générale des classements

Afin d'obtenir une cohérence d'ensemble, il est recommandé, au fur et à mesure des déterminations des étapes 3 et 4, de faire des comparaisons transverses sur les différents postes.

Il est d'ailleurs particulièrement important qu'aucun résultat ne soit considéré comme définitif avant qu'une validation de l'ensemble de ces résultats n'ait eu lieu.

Par conséquent, il est recommandé que toute communication ne soit faite qu'après que cette validation ait été effectuée pour tous les emplois.

Il pourra, par exemple, être intéressant de faire une comparaison avec les autres postes de la filière commerciale (responsable commercial ; commerciaux terrains et sédentaires).

Étape n° 6 : Présentation de la classification

En dehors des actions de communication qui peuvent accompagner l'élaboration de la classification et qui sont laissées au libre arbitre de chaque entreprise, une information est au minimum indispensable : informer chacun de sa fonction et de la position de celle-ci dans la classification.

Il leur est précisé la possibilité qu'à partir de cette notification, ils disposent d'un délai de deux mois, hors période de congés payés, pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement notifié.

Les salariés assistants commerciaux concernés se voient notifier, par écrit, le niveau et la position de l'emploi occupé :

Assistant(e) commercial(e) Type 1 entreprise X : Niveau II échelon 2

Assistant(e) commercial(e) Type 2 entreprise Y : Niveau III échelon 2.

Remarques générales sur la méthode

Il n'y a pas de bonne ou mauvaise approche méthodologique. Élaborer la classification des fonctions de façon centralisée ou participative doit relever d'un choix d'entreprise cohérent avec ses particularités (notamment sa taille) et ses modes de fonctionnement.

Les parties signataires de l'accord du 19 novembre 2008 invitent néanmoins les entreprises à privilégier une démarche de concertation afin de se prêter à une évaluation par consensus, recherchant l'accord le plus large possible avec les intéressés.

En outre, l'approche participative, dans laquelle l'employeur et/ou la direction des ressources humaines ne jouent que le rôle de « chef d'orchestre » garant du résultat est conseillée. Dans ce type d'approche, l'encadrement ainsi que tout ou partie des personnels concernés sont sollicités pour participer à certaines étapes d'élaboration de la classification (par exemple, les responsables d'encadrement et/ou les agents de maîtrise pour conduire un inventaire des fonctions dans leur service ; tout ou partie des salariés pour réaliser les descriptions ou recueillir l'information nécessaire à leur établissement...).

Avenant n° 3 du 8 avril 2011

[Étendu par arr. 25 oct. 2011, JO 1^{er} nov.]

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 2 du 10 février 2010 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Une négociation professionnelle relative à l'égalité professionnelle, réunissant les partenaires sociaux de l'inter-secteurs, est actuellement en cours. Elle vise à aboutir à la conclusion d'un accord professionnel dans le courant du premier semestre 2011.

Article 1

Salaires minima conventionnels

La grille des salaires minima conventionnels de l'avenant n° 2 du 10 février 2010 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} avril 2011 :

Catégories professionnelles	Niveaux	Échelons	SMMC au 1 ^{er} avril 2011	SMMC au 1 ^{er} septembre 2011	Garantie annuelle de rémunération 2011
Ouvriers et Employés	I	1	1 365 €	1 365 €	17 155 € (1)
		2	1 401 €	1 404 €	17 642 € (1)
	II	1	1 431 €	1 435 €	18 029 € (1)
		2	1 461 €	1 465 €	18 403 € (1)
	III	1	1 501 €	1 506 €	18 915 € (1)
		2	1 561 €	1 567 €	19 676 € (1)
		3	1 601 €	1 607 €	20 175 € (1)
Techniciens et Agents de Maîtrise	IV	1	1 651 €	1 658 €	20 692 € (2)
		2	1 731 €	1 739 €	21 703 € (2)
		3	1 801 €	1 810 €	22 589 € (2)
Ingénieurs et Cadres	V	1	2 303 €	2 318 €	29 485 € (3)
		2	3 360 €	3 382 €	43 019 € (3)
		3	4 073 €	4 100 €	52 152 € (3)
(1) : GAR = ((SMMC × 12) + 4 %) + 120 €					
(2) GAR = (SMMC × 12) + 4 %					
(3) : GAR = (SMMC × 12) + 6 %					

Article 2

Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle		Garantie annuelle
		1 ^{er} avril 2011	1 ^{er} septembre 2011	
Niveau V	Échelon 1	1 612 € soit 70 % du Niv V - éch 1	1 623 € soit 70 % du Niv V - éch 1	29 485 € (3)
	Échelon 2			43 019 €(3)
	Échelon 3			52 152 €(3)

Article 3

Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 2 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 365 € à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Avenant n° 4 du 7 septembre 2012

[Étendu par arr. 22 juill. 2013, JO 31 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FG FO ;

CFTC.

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 3 du 8 avril 2011 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Elle renvoie les entreprises vers le contenu de l'accord Inter-secteurs Papiers Cartons du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons et tout particulièrement à son titre II visant les mesures propres à corriger les déséquilibres constatés en entreprise.

Article 1 Salaires minima conventionnels

La grille des salaires minima conventionnels de l'avenant n° 3 du 8 avril 2011 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} octobre 2012 :

Catégories professionnelles	Niveaux	Échelons	SMMG au 1 ^{er} octobre 2012	Garantie annuelle de rémunération
Ouvriers et Employés	I	1	1 426 €	17 916 €
		2	1 432 €	17 992 €
	II	1	1 464 €	18 387 €
		2	1 494 €	18 769 €
	III	1	1 536 €	19 291 €
		2	1 598 €	20 067 €
		3	1 639 €	20 576 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 691 €	21 106 €
		2	1 774 €	22 137 €
		3	1 846 €	23 041 €

Catégories professionnelles	Niveaux	Échelons	SMMG au 1 ^{er} octobre 2012	Garantie annuelle de rémunération
Ingénieurs et cadres	V	1	2 364 €	30 075 €
		2	3 450 €	43 879 €
		3	4 182 €	53 195 €

Article 2 Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements	Garantie mensuelle		Garantie annuelle
	1 ^{er} avril 2012		
Niveau V	Échelon 1	1 655 € soit 70 % du Niv V-éch 1	30 075 €
Niveau V	Échelon 2		43 879 €
Niveau V	Échelon 3		53 195 €

Article 3 Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 3 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 426 € à compter du 1^{er} octobre 2012.

Article 4 Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Avenant n° 5 du 14 mars 2014

[Étendu par arr. 24 oct. 2014, JO 13 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO ;

FCE CFDT.

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 4 du 7 septembre 2012 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des nonnes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Elle renvoie les entreprises vers le contenu de l'accord inter-secteur papiers cartons du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons et tout particulièrement à son titre II visant les mesures propres à corriger les déséquilibres constatés en entreprise.

Article 1 Salaires minima conventionnels

La grille des salaires minima conventionnels de l'avenant n° du 7 septembre 2012 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} février 2014 :

Catégories professionnelles	Niveaux	Échelons	SMMG au 1 ^{er} février 2014	Garantie annuelle de rémunération
Ouvriers et Employés	I	1	1 446 €	18 104 €
		2	1 452 €	18 166 €
	II	1	1 484 €	18 578 €
		2	1 515 €	18 953 €
	III	1	1 558 €	19 478 €
		2	1 620 €	20 252 €
		3	1 662 €	20 777 €
	IV	1	1 715 €	21 307 €
		2	1 799 €	22 369 €
		3	1 872 €	23 269 €
Techniciens et agents de maîtrise	V	1	2 376 €	30 220 €
		2	3 466 €	44 091 €
		3	4 203 €	53 461 €

Article 2 Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle 1 ^{er} février 2014	Garantie annuelle
Niveau V	Échelon 1		30 220 €
Niveau V	Échelon 2		44 091 €
Niveau V	Échelon 3		53 461 €

Article 3 Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 4 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 446 € à compter du 1^{er} février 2014.

Article 4 Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Avenant n° 6 du 12 juillet 2017

[Étendu par arr. 9 juill. 2019, JO 13 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCE CFDT Chimie - Énergie ;

FO Construction ;

FILPAC CGT.

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 5 du 14 mars 2014 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du Code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Elles renvoient les entreprises vers le contenu de l'accord inter-secteur papiers cartons du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons et tout particulièrement à son titre II visant les mesures propres à corriger les déséquilibres constatés en entreprise.

Article 1 Salaires minima conventionnels

La grille des salaires minima conventionnels de l'avenant n° 5 du 14 mars 2014 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} juillet 2017 :

Catégories professionnelles	Niveaux	Échelons	SMMG au 1 ^{er} juillet 2017	Garantie annuelle de rémunération
Ouvriers et Employés	I	1	1 482	18 615
		2	1 488	18 690
	II	1	1 514	19 015
		2	1 545	19 402
	III	1	1 586	19 913
		2	1 649	20 700
		3	1 692	21 236
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 741	21 728
		2	1 825	22 776
		3	1 898	23 687

Catégories professionnelles	Niveaux	Échelons	SMMG au 1 ^{er} juillet 2017	Garantie annuelle de rémunération
Ingénieurs et cadres	V	1	2 410	30 655
		2	3 466	44 091
		3	4 203	53 462

Article 2 Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle À compter du 1 ^{er} juillet 2017	Garantie annuelle
Niveau V	Échelon 1		30 655
Niveau V	Échelon 2	1 687 (soit 70 % du Niv V - éch 1)	44 091
Niveau V	Échelon 3		53 462

Article 3 Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 482 à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 4 Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article G18 des dispositions générales des conventions collectives est fixé à 5,62 à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 5 Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Avenant n° 7 du 12 mars 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Confédération Française du Commerce de Gros et International - CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

FCE CFDT ;

CFE CGC - Filière du bois et du carton ;

FILPAC-CGT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel - CFTC.

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 6 du 12 juillet 2017 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes

généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins salariés.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 6 du 12 juillet 2017 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} avril 2019 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1 ^{er} avril 2019	Garantie annuelle de rémunération Brute
		1		19 115 €
			1	
	II		1 560 €	
	III	1		
		2		
		3		
	V	1		22 077 €
				23 138 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- Pour les niveaux I à III : $([\text{SMMG} \times 12] \times 4\%) + 120$ € bruts
- Pour le niveau IV : $(\text{SMMG} \times 12) \times 4\%$.
- Pour le niveau V : $(\text{SMMG} \times 12) \times 6\%$.

Article 2 Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

		Garantie mensuelle Brute	
		À compter du 1 ^{er} avril 2019	
Niveau V	Échelon 1	1715 € soit 70 % du Niv V - ech 1	31 164 €
Niveau V	Échelon 2		44 533 €
Niveau V	Échelon 3		53 996 €

Article 3 Prime d'ancienneté

La base, de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 522 € bruts mensuels à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 4 Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 5,75 nets € à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 5 Jours Père de Famille

En complément des jours de congés déjà conventionnellement prévus pour les mères de famille, il est convenu la création d'un congé «Père de famille» à hauteur de 2 jours ouvrés par année civile. Ce congé est attribué sous réserve de la production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence parentale et à condition que l'enfant ait moins de 15 ans révolus.

Cette disposition ne s'applique qu'en l'absence de mesures plus favorables ou au moins équivalentes existant au sein des entreprises.

Article 6 Entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 8 du 3 mars 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 26 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

FCE CFDT ;

FILPAC CGT ;

CFTC Media plus.

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 7 du 12 mars 2019 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

— les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rému-

- nération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
 - les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
 - 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.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 7 du 12 mars 2019 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} avril 2020 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1 ^{er} avril 2020	Garantie annuelle de rémunération Brute
Ouvriers et employés	I	1	1540 €	19 339 €
		2	1550 €	19 464 €
	II	1	1578 €	19 813 €
		2	1600 €	20 088 €
	III	1	1630 €	20 462 €
		2	1690 €	21 211 €
		3	1732 €	21 735 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1779 €	22 202 €
		2	1864 €	23 263 €
		3	1938 €	24 186 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 450 €	31 164 €
		2	3 501 €	44 533 €
		3	4 245 €	53 996 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- Pour les niveaux I à III : $([\text{SMMG} \times 12] \times 4\%) + 120$ € bruts
- Pour le niveau IV : $(\text{SMMG} \times 12) \times 4\%$.
- Pour le niveau V : $(\text{SMMG} \times 12) \times 6\%$.

Article 2 Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 5,90 € nets à compter du 1^{er} avril 2020.

Article 3

Prolongation de la majoration transitoire de l'indemnité de licenciement pour les salariés âgés de plus de 50 ans à moins de 55 ans

La mesure visant à majorer de 15 % l'indemnité de licenciement pour les salariés âgés de plus de 50 ans à moins de 55 ans, prévue à l'article 6.3 de la convention collective, est prolongée jusqu'au 31 décembre 2020.

Article 4
Entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 9 du 17 janvier 2022

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

CFTC Média+.

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1
Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} février 2022 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1 ^{er} février 2022	Garantie annuelle de rémunération Brute
Ouvriers et employés	I	1	1 603,76 €	20 134,87 €
		2	1 613,76 €	20 259,72 €
	II	1	1 641,76 €	20 609,15 €
		2	1 663,76 €	20 883,66 €
		1	1 693,76 €	21 258,09 €
		2	1 703,76 €	21 306,87 €
52 Mise à jour (septembre 2025)	III	2	Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	22 006,87 €
		3	1 795,76 €	22 531,09 €

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1 ^{er} février 2022	Garantie annuelle de rémunération Brute
Techniciens et agents de maîtrise	VI	1	1 842,76 €	22 997,61 €
		2	1 927,76 €	24 058,42 €
		3	2 001,76 €	24 981,91 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 513,76 €	31 975,03 €
		2	3 564,76 €	45 343,79 €
		3	4 308,76 €	54 807,42 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- Pour les niveaux I à III : $([\text{SMMG} \times 12] \times 4\%) + 120$ € bruts
- Pour le niveau IV : $(\text{SMMG} \times 12) \times 4\%$.
- Pour le niveau V : $(\text{SMMG} \times 12) \times 6\%$.

Article 2 **Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants**

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle Brute	Garantie annuelle Brute
		À compter du 1 ^{er} février 2022	
Niveau V	Échelon 1		31 975,03 €
Niveau V	Échelon 2	1759,63 € soit 70 % du Niv V - éch 1	45 343,79 €
Niveau V	Échelon 3		54 807,45 €

Article 3 **Prime de panier de nuit**

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 6,10 euros nets à compter du 1^{er} février 2022.

Article 4

Jours de congés en cas de l'annonce de la survenue chez un enfant de moins de 16 ans d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer

La loi du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer prévoit un congé pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

La liste des pathologies chroniques ouvrant droit à congé est fixée par décret. La durée minimale légale de ce congé est de 2 jours.

Conformément à la possibilité qui leur est donnée par l'article 3142-4 du code du travail, les partenaires sociaux, estimant insuffisante la durée de 2 jours, décident de fixer la durée du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans à 4 jours.

Ces jours peuvent être fractionnés en journée ou demi-journée et devront être pris dans un délai maximal de 6 mois suivant l'annonce.

Pour les années suivantes jusqu'à la guérison, ou au plus tard jusqu'aux 16 ans de l'enfant, une journée complémentaire sera accordée annuellement.

Ces jours devront être justifiés par le salarié et donneront lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 10 du 13 septembre 2022

[Étendu par arr. 5 déc. 2022, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

CFTC Média+.

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1

Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 9 du 17 janvier 2022 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} octobre 2022 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1 ^{er} octobre 2022	Garantie annuelle de rémunération Brute
Ouvriers et employés	I	1	1 687,16 €	21 175,76 €
		2	1 697,16 €	21 300,56 €
	II	1	1 725,16 €	21 650,00 €
		2	1 747,16 €	21 924,56 €
		1	1 777,16 €	22 298,96 €
		2	1 837,16 €	23 047,76 €
		3	1 879,16 €	23 571,92 €

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1 ^{er} octobre 2022	Garantie annuelle de rémunération Brute
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 926,16 €	24 038,48 €
		2	2 011,16 €	25 099,28 €
		3	2 085,16 €	26 022,80 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 597,16 €	33 035,88 €
		2	3 648,16 €	46 404,60 €
		3	4 392,16 €	55 868,28 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- Pour les niveaux I à III : $([\text{SMMG} \times 12] \times 4\%) + 120$ € bruts
- Pour le niveau IV : $(\text{SMMG} \times 12) \times 4\%$.
- Pour le niveau V : $(\text{SMMG} \times 12) \times 6\%$.

Article 2 Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle Brute	Garantie annuelle Brute
		À compter du 1 ^{er} octobre 2022	
Niveau V	Échelon 1	1818,01 € soit 70 % du Niv V - éch 1	33 035,88 €
Niveau V	Échelon 2		46 404,60 €
Niveau V	Échelon 3		55 868,28 €

Article 3 Clause de revoyure

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4^o du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les quarante-cinq jours, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de la procédure d'extension accélérée du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 11 du 19 septembre 2023

[Étendu par arr. 26 déc. 2023, JO 28 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 10 du 13 septembre 2022 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'en titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 10 du 13 septembre 2022 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} septembre 2023 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1 ^{er} septembre 2023	Garantie annuelle de rémunération Brute
Ouvriers et employés	I	1	1 759,20 €	22 074,82 €
		2	1 769,20 €	22 199,62 €
	II	1	1 797,20 €	22 549,06 €
		2	1 819,20 €	22 823,62 €
		1	1 849,20 €	23 198,02 €
		2	1 909,20 €	23 946,82 €
		3	1 951,20 €	24 470,98 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 998,20 €	24 937,54 €
		2	2 083,20 €	25 998,34 €
		3	2 157,20 €	26 921,86 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 669,20 €	33 952,22 €
		2	3 720,20 €	47 320,94 €
		3	4 464,20 €	56 784,62 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- Pour les niveaux I à III : $([\text{SMMG} \times 12] \times 4\%) + 120$ € bruts
- Pour le niveau IV : $(\text{SMMG} \times 12) \times 4\%$.
- Pour le niveau V : $(\text{SMMG} \times 12) \times 6\%$.

Article 2 **Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants**

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle Brute	Garantie annuelle Brute
		À compter du 1 ^{er} septembre 2023	
Niveau V	Échelon 1	1868,44 € soit 70 % du Niv V - éch 1	33 952,22 €
Niveau V	Échelon 2		47 320,94 €
Niveau V	Échelon 3		56 784,62 €

Article 3 **Clause de revoyure**

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022, lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4^o du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les quarante-cinq jours, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de la procédure d'extension accélérée du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 12 du 6 mars 2025

[Étendu par arr. 21 juill. 2025, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE

CFTC

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT

CGT

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 11 du 19 septembre 2023 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de moeurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- 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.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1 **Salaires minimaux conventionnels**

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 11 du 19 septembre 2023 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} mars 2025 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1 ^{er} mars 2025	Garantie annuelle de rémunération Brute
Ouvriers et employés	I	1	1 811,80 €	22 731,26 €
		2	1 821,80 €	22 856,06 €
	II	1	1 849,80 €	23 205,50 €
		2	1 871,80 €	23 480,06 €
	III	1	1 901,80 €	23 854,46 €
		2	1 961,80 €	24 603,26 €
		3	2 003,80 €	25 127,42 €
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	2 050,80 €	25 593,98 €
		2	2 135,80 €	26 654,78 €
		3	2 209,80 €	27 578,30 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 721,80 €	34 621,30 €
		2	3 772,80 €	47 990,02 €
		3	4 516,80 €	57 453,70 €

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- Pour les niveaux I à III : ($[SMMG \times 12] \times 4\%$) + 120 € bruts
- Pour le niveau IV : ($SMMG \times 12$) $\times 4\%$.
- Pour le niveau V : ($SMMG \times 12$) $\times 6\%$.

Article 2 **Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants**

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle Brute	Garantie annuelle Brute
		À compter du 1 ^{er} mars 2025	
Niveau V	Échelon 1		34 621,30 €
Niveau V	Échelon 2	1 905,26 €	47 990,02 €
Niveau V	Échelon 3	soit 70 % du Niv V - éch 1	57 453,70 €

Article 3

Taux du financement patronal de la couverture complémentaire frais de santé minimale obligatoire

Le financement de l'employeur au régime socle de base obligatoire de frais de santé (aussi appelé «panier de soins minimal «frais de santé») est fixé à hauteur de 55 % à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 4
Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 6,30 euros nets à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 5
Jour de congé des médaillés du travail

Les dispositions de l'article 5.7 de la convention collective relatives au jour de congé des médaillés du travail prévues pour les OETAM sont étendues aux ingénieurs et cadres à compter du 1^{er} mars 2025.

Article 6
Entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de la procédure d'extension accélérée du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée, aménagement et réduction du temps de travail

Accord collectif national de branche du 25 novembre 1999

[Étendu par arrêté du 10 mai 2000, JO 19 mai 2000]

Préambule

Au regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail qui institue une nouvelle durée hebdomadaire légale du travail à 35 heures, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises du secteur d'activité de distribution et commerce de gros de papiers et cartons.

En effet, les partenaires sociaux admettent, dans la mesure où la branche professionnelle est constituée de petites et moyennes entreprises, l'utilité d'un aménagement du temps de travail permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui leur sont inhérentes tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, la branche professionnelle des distributeurs de papiers et cartons, comme toutes les activités de service, comprend des activités où la disponibilité à la clientèle est nécessaire.

Aussi, la prise en compte d'une majorité de petites entreprises combinée aux objectifs fixés par la loi notamment, réduction du chômage, insertion des jeunes et meilleure qualité de vie des salariés, ont conduit les partenaires sociaux à aborder tous les thèmes importants de l'organisation du temps de travail dans les entreprises.

Les partenaires sociaux réaffirment, également, leur volonté pour que soit assurée la stabilité, le développement ou la création d'emplois.

Toutefois, compte tenu de la réactivité nécessaire à l'activité commerciale des entreprises de la branche dont la clientèle exprime des besoins diversifiés et évolutifs, le recours aux heures supplémentaires est nécessaire à certaines activités. Ce recours doit permettre aux entreprises de bénéficier d'une adaptation progressive à la réduction de la durée légale du travail prévue par la loi du 13 juin 1998.

Le présent accord collectif national de branche comporte des dispositions permettant :

- de favoriser le passage anticipé à une réduction des horaires pour les entreprises qui le désirent dans le cadre d'une nouvelle organisation du temps de travail,
- de préciser les sujets devant faire l'objet de négociations entre les partenaires sociaux de l'entreprise lorsqu'elles s'engagent dans l'application des dispositions de réduction du temps de travail assortis d'embauches avec aides,
- de fournir les éléments précis d'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés en intégrant les réalités économiques et sociales de l'entreprise,
- d'établir des règles concernant les salariés dont les responsabilités ou l'activité nécessite une liberté d'organisation de leur temps de travail, dans le but de leur donner, ainsi qu'aux entreprises qui les emploient, les garanties nécessaires.

Enfin, il est apparu utile et souhaitable, compte tenu de la taille moyenne des entreprises du secteur et de la représentation syndicale, de leur donner les moyens conventionnels de pouvoir procéder directement à la mise en place d'une réduction du temps de travail créant ainsi les conditions favorables au développement de l'emploi par anticipation sans attendre les échéances légales.

Néanmoins, étant donné la diversité des situations entre les entreprises, il est convenu de considérer les dispositions ci-après comme un cadre dont la mise en œuvre pourra également entraîner sur certains points une négociation au sein de chaque entreprise avec les organisations syndicales représentatives, ainsi qu'une consultation des instances représentatives du personnel, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 1er **Champ d'application**

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises et les établissements situés sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer, relevant du champ d'application des Conventions Collectives Nationales Papiers-Cartons Distribution et Commerce de gros OETAM n° 3158 et Ingénieurs et Cadres n° 3054.

Les dispositions du présent accord ne sauraient se cumuler avec les dispositions générales des Conventions Collectives Nationales Papiers-Cartons Distribution et Commerce de gros : elles annulent et remplacent les dispositions auxquelles elles se substituent.

Article 2 **Salariés concernés**

L'ensemble des salariés employés dans les entreprises et les établissements visés à l'article 1^{er} ci-dessus sont concernés par le présent accord, sous réserve des dispositions de l'article 9 ci-après.

Cependant, l'entreprise pourra mettre en œuvre les dispositions du présent accord de façon différenciée en fonction des établissements ou des catégories de salariés.

Chapitre Ier **Dispositions relatives à la durée et à la répartition du temps de travail**

Article 3 **Durée du travail**

Afin de se rapprocher ou d'atteindre le seuil légal prévu par la loi du 13 juin 1998, les entreprises ou établissements pourront, avant les échéances prévues par la loi du 13 juin 1998, réduire le temps de travail dans le cadre hebdomadaire ou par modulation des horaires de travail, ou encore par annualisation du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires, ou encore en combinant ces différents systèmes d'organisation des horaires de travail dans le respect des modalités définies ci-après.

3.1 **Définition du temps de travail effectif**

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

Le temps nécessaire aux casse-croûte repas ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa sont réunis.

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail, sera décompté et payé conformément à la future loi relative à la réduction négociée du temps de travail.

3.2 **Durée maximale quotidienne du travail**

La durée maximale quotidienne du travail est fixée à 10 heures. Toutefois, à titre exceptionnel, la durée maximale journalière de travail effectif pourra, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, et information de l'inspecteur du travail, atteindre 12 heures. Il ne pourra pas être fait appel à ce dépassement plus de huit fois par an.

3.3 **Durée hebdomadaire de travail**

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions de la loi du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (article L. 212-1 bis du Code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002 (article L. 212-1 bis du Code du travail).

Conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1^{er} janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1^{er} janvier 2002.

3.4 **Durée annuelle de travail**

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la durée hebdomadaire de travail effectif peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne trente-cinq heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1600 heures.

La durée moyenne est calculée sur la base de la durée légale ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.

Article 4

Repos

4.1

Repos quotidien

Tout salarié dispose d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Toutefois, dans la limite de huit fois par an, ce repos peut être réduit à 9 heures dans les conditions exceptionnelles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

4.2

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 35 heures consécutives, incluant le dimanche, sauf accord d'entreprise conformément aux articles L. 221-5-1 et suivants du code du travail.

Chapitre II

Dispositions relatives à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail

Article 5

Modulation du temps de travail

5.1

Conditions de mise en œuvre et d'application

Compte tenu de la saisonnalité et des fluctuations existantes dans leur activité, les entreprises relevant du présent accord pourront moduler le temps de travail sur tout ou partie de l'année, afin que par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise ou de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentant du personnel, l'instauration de la modulation est subordonnée à l'information écrite préalable des salariés concernés, un mois à l'avance.

Les entreprises pourront recourir à ce dispositif :

- soit dans le cadre de la mise en place d'une modulation du temps de travail,
- soit dans le cadre d'une réduction anticipée (aidée ou non) de la durée du travail.

5.2

Méthode de modulation

Le temps de travail peut être modulé sur tout ou partie de l'année.

5.3

Amplitude des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail pourra atteindre 46 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives et ne pourra être inférieure à 24 heures. Toutefois, dans la limite de 12 semaines par an, la durée hebdomadaire pourra être réduite en deçà de 24 heures pour permettre une adaptation aux fluctuations spécifiques de certaines activités.

La durée quotidienne du travail pourra atteindre 12 heures de travail effectif, dans les circonstances définies à l'article 3.2.

Sauf accord express du salarié, la durée quotidienne du travail ne peut être inférieure à 4 heures.

Sauf accord express du salarié, la journée de travail ne pourra être interrompue plus d'une fois par jour ; cette interruption ne pourra pas excéder deux heures.

5.4

Programmation indicative des variations d'horaire

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise ou l'établissement, qui doit être arrêtée avant le 1^{er} mars de l'année en cours. Elle peut être précisée, si besoin est, au trimestre ou au mois, en réunion de comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de délégués du personnel, au moins 15 jours avant le début de la période de modulation.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

5.5 Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai de prévenance sera d'au moins quatre jours ouvrables. Lorsque le délai de prévenance ne peut être respecté, il est octroyé au salarié une demi-journée de repos.

5.6 Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'entreprise ou l'établissement sont fondés à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

5.7 Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération de base hors éléments variables, versée chaque mois aux salariés auxquels est appliqué le régime de la modulation des horaires, est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur (notamment congés payés légaux et congés maladie...), cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée sous réserve de la règle du dixième pour les congés payés.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera regularisée sur la base de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence. Toutefois si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite se fera sur la base de la rémunération lissée.

Les retenues pour absence s'effectueront lorsqu'elles seront comptabilisables par journée ou demi-journée.

5.8 Personnel en CDD et intérimaires

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation.

Dans ce cadre :

- les entreprises de plus de cinquante salariés sont tenues de limiter le recours aux emplois temporaires (CDD, intérimaires, hors remplacements) à 7 % de leur effectif moyen annuel,
- les entreprises de cinquante salariés ou moins sont tenues de limiter le recours aux emplois temporaires (CDD, intérimaires, hors remplacement) à 10 % de leur effectif moyen annuel.

5.9 Cadres

Les cadres pourront se voir appliquer les dispositions relatives à l'article 5 à l'exclusion de ceux visés à l'article 9 du présent accord.

5.10 Contreparties accordées aux salariés concernés par la modulation

La répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année est obligatoirement assortie d'une contrepartie.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, la durée de travail effectif prévue à l'article 3.4 du présent accord, est, dans le cadre d'une organisation du temps de travail portant sur une année, diminuée d'un nombre d'heures équivalent à deux jours.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, la durée de travail effectif prévue à l'article 3.4 du présent accord, est, dans le cadre d'une organisation du temps de travail portant sur une période inférieure à une année, diminuée d'un nombre d'heures équivalent à une demi-journée pour une période de trois mois.

Article 6 **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

Le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'Inspection du travail est fixé à 130 heures lors du passage anticipé aux 35 heures et au plus tard à la date d'application de la loi du 13 juin 1998 auquel pourra s'ajouter un second contingent de 50 heures supplémentaires après avis favorable du Comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel ou à défaut, après information de l'Inspection du travail et des salariés.

Ce deuxième contingent d'heures supplémentaires pourra être modifié par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut d'accord, il sera ramené à 30 heures en deux ans à compter de l'an 2001. Les parties conviennent de se revoir après cette date pour envisager sa suppression totale.

En cas de modulation, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à autorisation de l'inspection du travail est fixé à 90 heures.

Article 7 **Réduction du temps de travail par attribution de jours de repos spécifiques**

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, en lien ou non avec une modulation ou toute autre organisation du temps de travail, les entreprises ou établissements pourront également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos spécifiques.

Le présent accord permet de s'inscrire sur une durée hebdomadaire moyenne effective de 35 heures par l'octroi de jours de repos spécifiques.

7.1 **Cadre de mise en œuvre**

Le choix du mode de réduction du temps de travail selon le présent accord concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Il peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes de salariés qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de fixer les conditions d'application du présent accord dans l'entreprise ou l'établissement.

Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux, ou lorsque la négociation ci-dessus n'a pu aboutir, l'application du présent accord est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, des délégués du personnel.

7.2 **Modalités de mise en œuvre**

À partir de l'échéance légale des 35 heures applicables dans l'entreprise ou l'établissement, les heures éventuellement accomplies au-delà de la 35^e heure hebdomadaire en moyenne sur l'année seront des heures supplémentaires.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Les modalités de prise des repos seront définies par accord d'entreprise. À défaut d'accord, les deux tiers des jours de repos acquis sont pris à l'initiative de l'employeur, et l'autre tiers à l'initiative du salarié, en une ou plusieurs fois et avec un délai de prévenance de deux semaines.

Ce repos spécifique, ainsi capitalisé, pourra être pris sous forme de journées ou de demi-journées au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle.

En cours de période, les salariés sont informés de tout changement éventuel dans le calendrier en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai de prévenance sera d'au moins quatre jours ouvrables. Lorsque le délai de prévenance ne peut être respecté, il est octroyé au salarié une demi-journée de repos.

Si des travaux urgents (liés notamment à la sécurité ou à la sauvegarde de l'outil de travail) ou une absence imprévue du salarié font obstacle à la prise des repos, le repos manquant est reporté au plus tard au premier trimestre de la période suivante.

7.3 **Période de prise de repos**

La période annuelle de référence, décidée par l'employeur pour tous les salariés concernés, est soit l'année civile, soit la période de 12 mois commençant à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise ou l'établissement, soit la période du 1^{er} juin au 31 mai utilisée pour les congés payés.

Une partie des droits au repos acquis par le salarié peut être placée sur son compte épargne-temps, dans les conditions indiquées à l'article 10 ci-après.

Lors de la mise en place de la réduction du temps de travail, ainsi que pour les salariés embauchés ultérieurement en cours de période, il peut être convenu de liquider les premiers droits acquis au plus tard à la fin de la première période de référence.

Les modalités prévues au paragraphe 5.7. ci-dessus relatives au lissage de la rémunération sont applicables en l'état en cas d'application du présent article.

7.4 Départ du salarié en cours d'année et chômage partiel

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie de son repos spécifique, une indemnité compensatrice lui est versée pour les jours de repos non affectés au compte épargne-temps.

Si le repos, pris par anticipation, excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus, aux dates choisies par l'employeur en cas de désaccord avec le salarié.

Article 8 Travail à temps partiel

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

8.1 Définition

8.1.1 Le temps partiel hebdomadaire et mensuel

Sont travailleurs à temps partiel les salariés dont le contrat de travail prévoit un horaire hebdomadaire ou une durée mensuelle de travail inférieure d'au moins 1/5^e à la durée du travail fixée par la loi ou un dispositif conventionnel conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

8.1.2 Le temps partiel annualisé

Sont travailleurs à temps partiel dans le cadre de l'année au sens de l'article 5.2, les salariés occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées, dont la durée annuelle est inférieure d'au moins 1/5^e à celle qui résulte de l'application, sur cette même période, de la durée légale ou conventionnelle du travail, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels.

8.2 Mise en œuvre

Les horaires de travail à temps partiel peuvent être introduits dans l'entreprise ou l'établissement à l'initiative de l'employeur après avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel ; cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués après information préalable de l'inspection du travail.

Le travail à temps partiel peut également être mis en place à la demande des salariés.

8.3 La durée du travail et sa répartition

Le contrat de travail doit mentionner la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, dans la limite du plafond prévu par la loi.

Il doit également mentionner la répartition du travail entre les jours de la semaine pour les temps partiels hebdomadaires, entre les semaines du mois pour les temps partiels pratiqués sur une base mensuelle.

Pour les temps partiels annualisés, le contrat doit prévoir la définition, sur l'année, des périodes travaillées et non travaillées ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Toute modification de la répartition de l'horaire de travail à l'intérieur d'une même période travaillée devra être notifiée au salarié au moins cinq jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Lorsque le délai

de prévention ne peut être respecté, il est octroyé au salarié une demi-journée de repos.

8.4

Les heures complémentaires et heures supplémentaires

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

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

Dans le cadre du temps partiel annualisé, les heures complémentaires ainsi que les heures supplémentaires éventuelles ne peuvent être effectuées que dans les périodes travaillées prévues au contrat.

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

8.5

Rémunération du temps partiel annualisé - lissage

La rémunération du salarié à temps partiel annualisé est calculée et versée chaque mois, soit selon l'horaire réellement travaillé, soit sur la base régulée (lissage), indépendante de l'horaire réel et égale au douzième de la rémunération annuelle correspondant au nombre d'heures figurant sur le contrat.

À cette rémunération, s'ajouteront la rémunération des heures complémentaires, éventuellement des heures supplémentaires effectuées au cours de la période de paie considérée, ainsi que, le cas échéant, les indemnités de sujétions spéciales.

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

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

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

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

8.6

Droits et Garanties collectives

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet désirant accéder au temps partiel, dans le même établissement ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur qualification professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles, libérés ou créés.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet. Dans le cadre du temps partiel annuel, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés annuels que les salariés à temps plein au prorata de leur temps de travail.

Les salariés à temps partiel relèvent des régimes de sécurité sociale, de retraite complémentaire et d'assurance chômage au même titre que les salariés à temps plein sous réserve de certaine spécificité.

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

L'employeur doit communiquer au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Ce bilan portera sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés ainsi que les horaires de travail à temps partiel et le nombre de contrats ouvrant

droit à l'abattement prévu par l'article L. 322-12 du code du travail.

8.7 Temps partiel et réduction du temps de travail

La réduction de la durée de l'horaire collectif peut également concerter les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Les salariés à temps partiel pourront voir leur horaire de travail réduit dans les mêmes proportions que les salariés à temps complet.

Pour ceux qui le souhaiteraient et sous réserve que le nouvel horaire contractuel ne dépasse pas 4/5^{ème} de la durée légale de travail (appréciée à la semaine, mois ou année), le temps de travail pourra être augmenté de manière à ce que leur nouvel horaire de travail ne soit pas inférieur à celui qui était le leur avant l'application de la réduction prévue ci-dessus. Un avenant au contrat de travail formalisera le nouvel horaire de travail.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne pourra comporter plus d'une interruption par jour, cette coupure ne pouvant avoir une durée supérieure à 2 heures. Si, avec l'accord express du salarié, l'interruption est supérieure à 2 heures, le temps partiel sera regroupé sur 4 jours maximum par semaine si possible. Dans cette hypothèse également la modification de la répartition de la durée du travail entre tous les jours de la semaine ne pourra se faire qu'avec l'accord écrit du salarié concerné.

Si le temps de travail à temps partiel est calculé sur une base annuelle, l'avenant au contrat de travail ou le contrat de travail lors du recrutement devra comporter une mention manuscrite ainsi rédigée : «l'organisation du travail à temps partiel sur une base annuelle a été mise en place d'un commun accord entre les parties».

Article 9 Dispositions particulières relatives à certaines catégories de personnel

9.1 Salariés concernés

Les dispositions suivantes s'appliquent :

- aux cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée avec précision, et qui, compte tenu du niveau de leur responsabilité et de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, bénéficient de la plus grande autonomie.
- aux cadres commerciaux et personnel commercial itinérant, qui sont souvent rémunérés pour tout ou partie de leur salaire sur la base d'éléments variables et bénéficient de la plus grande autonomie dans l'exercice de leur métier et d'une grande latitude dans la gestion de leur horaire.

Les dispositions suivantes ne s'appliquent pas aux cadres dirigeants et aux cadres dont la durée du temps de travail peut être prédéterminée avec précision.

9.2 Durée annuelle de travail effectif

Les salariés visés à l'article 9 bénéficieront d'une réduction de leur temps de travail sous forme de jours ou de demi-journées de repos, de sorte que la durée annuelle du temps de travail effectif de ces salariés n'excède pas 217 jours.

Les modalités de prise des repos seront définies par accord d'entreprise. À défaut d'accord, les deux tiers des jours de repos acquis sont pris à l'initiative de l'employeur, et l'autre tiers à l'initiative du salarié, en une ou plusieurs fois et avec un délai de prévenance de deux semaines.

Ce repos spécifique, ainsi capitalisé, pourra être pris sous forme de journées ou de demi-journées au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle.

Article 10 Le compte épargne temps

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET) conformément à l'article L. 227-1 du Code du travail, afin de permettre aux salariés qui le désirent, d'accumuler des droits à congé rémunéré.

10.1 Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas

abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un compte épargne-temps, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en œuvre doit faire l'objet d'une consultation préalable des salariés concernés.

10.2 Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps.

Tout salarié ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée, peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour la période suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier par écrit à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié et faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'Assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

10.3 Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après :

10.3.1 Report du droit à repos

- Report des congés payés dans la limite de dix jours ouvrables par an,
- Report de la cinquième semaine conformément à l'article L. 122-32-25 du code du travail,
- Repos compensateurs légaux visés par les articles L. 215-5 et L. 212-5-1 du Code du travail,
- Repos compensateurs des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du code du travail.
- Jour de repos attribués annuellement au titre de la réduction de la durée du travail. Pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 10 du présent accord, leur délai d'utilisation étant fixé, dans cette hypothèse, à quatre ans.

10.3.2

Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

- Compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité,
- Tout ou partie de l'intérressement des salariés à l'entreprise dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail,
- Autres repos dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement, quelles qu'en soit la nature et la périodicité.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte, et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus qu'il entend exclure de l'alimentation du compte.

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

l'alimentation du compte.

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

10.4 Utilisation du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

10.4.1 Congés légaux

- Congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du Code du travail,
- Congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du Code du travail,
- Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, L. 122-32-13 et L. 122-32-18 du Code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

10.4.2 Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins trois mois.

Sauf accord plus favorable, le salarié doit déposer une demande écrite de congés six mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande avec la possibilité de reporter le départ effectif en congé dans la limite de trois mois si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

10.4.3 Congés de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

10.4.4 Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

10.5 Situation du salarié pendant le congé

10.5.1 Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Pour les cadres dont la rémunération est variable, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération moyenne au cours des douze derniers mois précédant le congé.

Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé, une indemnisation constante.

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

10.5.2 Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

10.5.3 Fin de congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

10.6 Cessation et transmission du compte

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

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas y compris en cas de faute grave ou lourde. Pour les cadres dont la rémunération est variable, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération moyenne au cours des douze derniers mois précédant la rupture du contrat.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus, correspondant aux heures de repos capitalisées, mais déduction faite des heures éventuellement acquises au titre du report des droits à repos visés au paragraphe 10.3 (premier tiret) ci-dessus.

Les heures reportées au titre de ces droits à repos seront reprises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

Chapitre III Dispositions relatives à la formation professionnelle continue

Article 11 Dispositif particulier concernant la formation professionnelle

Un dispositif concernant la formation professionnelle sera mis en œuvre par les partenaires sociaux conformément aux modalités des futures dispositions législatives.

Chapitre IV Dispositions relatives à la réduction anticipée du temps de travail à 35 heures avec accompagnement financier de l'État

Article 12 Dispositif transitoire d'aide à la réduction du temps de travail

Le présent chapitre concerne les entreprises ou établissements qui souhaitent volontairement mettre en œuvre, conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les modalités de réduction du temps de travail, avant les échéances légales, en contrepartie des aides financières de l'État.

En vue de bénéficier des incitations financières prévues par la loi du 13 juin 1998, les entreprises ou les établissements devront réduire la durée du travail d'au moins 10 % de la durée habituelle et procéder à l'embauche de 6 % au moins des effectifs concernés «volet offensif» ou sauvegarder 6 % au moins des effectifs concernés par la réduction d'emploi projetée «volet défensif» conformément aux dispositions du décret du 22 juin 1998.

12.1 Cadre de la réduction du temps de travail

Le présent chapitre concerne, en principe, la totalité des entreprises qui ont choisi de l'appliquer. Il peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes de salariés qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaire qui lui sont propres.

Le présent Chapitre ne peut pas s'appliquer aux salariés dont le mode de rémunération n'est pas lié au temps de travail, notamment les catégories de personnel visées à l'article 9 du présent accord.

Les entreprises qui ont décidé d'anticiper la réduction du temps de travail avant les échéances légales doivent se positionner par rapport au seuil de 50 salariés qui, lorsqu'il est atteint, impose la négociation d'un accord complémentaire d'entreprise ou d'établissement.

L'entreprise qui, sur les 36 mois qui précédent la date du dépôt prévisible de sa demande de convention avec l'État

n'a pas atteint ni dépassé l'effectif de 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, peut adhérer au présent accord de branche sans négociation complémentaire.

L'effectif pris en considération pour le calcul du seuil de 50 salariés, quel que soit le périmètre de la réduction du temps de travail envisagée (entreprise, établissement, unités de travail), est celui de l'entreprise dans son ensemble. La méthode de calcul (catégories de salariés à prendre en considération, proratisation en cas d'année incomplète ou de temps partiel...) est celle applicable pour la mise en place des représentants du personnel, conformément à l'article L. 421-2 du code du travail.

12.2

Mise en œuvre dans les entreprises de 50 salariés et plus

Au moins quinze jours avant d'entamer la négociation en vue de conclure l'accord complémentaire imposé par la loi, l'employeur doit informer les représentants du personnel, s'ils existent, du contenu de l'accord de branche.

L'accord complémentaire à durée indéterminée ou à durée déterminée (5 ans maximum) est conclu avec un ou plusieurs délégués syndicaux, s'il en existe ; à défaut, il est conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3-III de la loi du 13 juin 1998. Cet accord est conclu sous réserve de la signature de la convention avec l'État prévue par l'article 3.IV et 3.V de la loi du 13 juin 1998.

Lorsque l'accord est conclu par un ou plusieurs salariés mandatés, il doit prévoir les modalités selon lesquelles les salariés et les organisations mandantes sont informés des conditions de sa mise en œuvre et de son application.

L'accord complémentaire visé à l'article 3 II de la loi du 13 juin 1998 détermine :

- les catégories de personnel concernées,
- la date de mise en place de l'horaire collectif réduit, 2 mois au plus tard après la conclusion de la convention avec l'État,
- le choix de l'organisation des temps de travail (modulation ou non), en cas d'adoption du régime de l'annualisation, le volume annuel d'heures ainsi que la programmation indicative des horaires,
- les embauches compensatrices lorsque le choix porte sur le «volet offensif» du dispositif légal,
- la nature des emplois que la RTT permet de préserver, lorsque le choix porte sur le «volet défensif»,
- le niveau de la rémunération et le lissage ou non.

Il se réfère explicitement au présent accord de branche pour les autres dispositions qui sont applicables en l'état et sans adaptation.

La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'État, dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Au moins une fois par an et pendant toute la durée des engagements contractés par l'employeur, les représentants du personnel seront tenus informés de l'application du présent accord, un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail, l'affectation des salariés embauchés ou, selon le cas, les emplois maintenus.

12.3

Mise en œuvre dans les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et à défaut de représentation syndicale permettant la conclusion d'un accord collectif, la réduction du temps de travail pourra être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

Le document d'information remis aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affiché dans l'entreprise, puis transmis à l'inspection du travail, et qui concrétise l'application directe du présent accord comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en œuvre (accroissement ou maintien de l'effectif),
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail,
- l'ampleur de la réduction,
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux dispositions du présent accord,
- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques,
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire,

-
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier, prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif),
 - la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif (minimum deux ans),
 - la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum deux salariés,
 - les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel,
 - les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, recours au lissage...),
 - la durée de l'engagement de l'entreprise (déterminée ou indéterminée).

L'application ne produit effet que sous réserve de la signature de la convention avec l'État prévue par l'article 3-IV et 3.V de la loi du 13 juin 1998.

Le Document d'information est déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

La convention de réduction du temps de travail est conclue avec l'État dans les conditions précisées par le décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Au moins une fois par an et pendant toute la durée des engagements contractés par l'employeur, les représentants du personnel seront tenus informés de l'application du présent accord, un bilan d'étape leur étant remis à cette occasion. Le suivi porte notamment sur la durée effective et l'organisation du travail, l'affectation des salariés embauchés ou, selon le cas, les emplois maintenus.

12.4 Modalités de la réduction du temps de travail

12.4.1 Organisation des horaires

La réduction du temps de travail peut être réalisée :

- soit dans le cadre d'un horaire hebdomadaire fixe de 35 heures,
- soit dans le cadre de l'annualisation des horaires ou modulation,
- soit dans le cadre d'un horaire hebdomadaire associé à l'attribution de jours de repos spécifique.

12.4.2 Temps partiel

Les entreprises qui choisissent d'appliquer le présent accord s'attacheront, par la négociation individuelle et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, à proposer à chaque salarié concerné un plan de réduction de l'horaire de travail assorti des mêmes niveaux de garanties que ceux applicables aux salariés à temps plein, et à proposer en particulier de ramener à 28 heures par semaine au maximum la durée du travail de ceux dont l'horaire contractuel était compris entre 28 et 32 heures.

12.4.3 Apprentis et jeunes formés en alternance

Le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure comptabilité entre les horaires réduits et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent.

12.5 Embauches réalisées dans le cadre du dispositif d'aide financière

Lorsque l'entreprise a choisi d'appliquer le présent accord dans le cadre de l'article 3-IV de la loi du 13 juin 1998, dit «volet offensif», les embauches devront être réalisées conformément aux dispositions du décret du 22 juin 1998.

Ces embauches seront réalisées de préférence sous forme de contrat à durée indéterminée ou d'embauches sous contrat d'apprentissage, de qualification, d'adaptation ou d'orientation.

Une attention particulière devra être portée aux jeunes en difficulté et dont le niveau d'étude rend difficile l'insertion professionnelle.

Chapitre V

Dispositions relatives au suivi et aux conditions de modification de l'accord

Article 13

Bilan et modification de l'accord

13.1

Bilan

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront, dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord (ou dans un délai plus court en cas de nécessité impérieuse), pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord sera effectué par la commission paritaire institué par la convention collective. Ce suivi sera destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées....).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi sera réalisé par le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application sera effectué.

13.2

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

13.3

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes.
- Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier de négociations.
- Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.
- À l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 15.
- Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
- En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1 du Code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

Chapitre VI

Dispositions relatives à la durée, dépôt et entrée en vigueur du présent accord

Article 14

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Article 15

Dépôt et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du Code du travail.

Les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches en vue du dépôt légal et de l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du Code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions correspondantes des conventions collectives nationales Papiers-Cartons Distribution et Commerce de gros OETAM n° 3158 et Ingénieurs et Cadres n° 3054 qui leur seraient contraires.

Lorsque la loi le permet, des négociations d'entreprise ou d'établissement peuvent aboutir à la mise en œuvre de dispositions, plus favorable que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière.

Formation professionnelle, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et GPEC

Accord du 19 février 2015

(Voir CCN «Papiers cartons : accords nationaux»)

Mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation en cas de graves difficultés économiques conjoncturelles

Accord du 28 novembre 2023

[Étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 1^{er} janvier 2024 pour une durée de deux ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

CFTC Media+.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de mutations technologiques, économiques, commerciales, démographiques..., et de crise géopolitique et énergétique de grande ampleur, les entreprises sont confrontées à des variations de leur activité et doivent en permanence s'adapter.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la convention collective de la distribution et du commerce de gros des papiers cartons rappellent leur attachement à la formation professionnelle comme moyen de maintien et de développement des compétences et de l'employabilité des salariés et de la compétitivité des entreprises.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle afin d'accompagner les entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant s'adapter rapidement aux mutations pour préparer la reprise économique dans les meilleures

conditions. À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœur de métier ;
- défendre l'emploi dans la filière, en veillant à former les nouveaux embauchés aux fondamentaux des métiers de la branche ;
- accompagner les évolutions d'emploi et les transitions industrielles, technologiques et organisationnelles des entreprises de la branche et sécuriser les parcours professionnels ;
- soutenir socialement et économiquement les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché économique du secteur ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises.

Article 1 Champs d'application

Le présent accord concerne les entreprises et les salariés relevant de la convention collective nationale de la distribution et du commerce de gros des papiers cartons du 12 juillet 2017 (IDCC 3224).

Article 2 Objet

Les partenaires sociaux entendent ouvrir la possibilité pour l'OPCO 2i de financer les coûts de formation engagés par une entreprise ou un établissement pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles, tel que prévu à l'article L. 6332-1-3 3° du code du travail. Le Conseil d'administration de l'OPCO 2i précisera les critères permettant de définir la notion de ces graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises pouvant justifier de graves difficultés économiques conjoncturelles pourront demander à l'OPCO 2i, pendant une durée maximale de deux ans, de participer aux coûts de formation engagés pour faire face à ces difficultés.

La CPNEF adresse une proposition aux instances compétentes de l'OPCO 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions et les modalités de prise en charge des coûts de formation des actions visées par le présent accord.

Les formations (hors actions de formation obligatoires) devront permettre l'évolution des compétences des salariés, notamment :

- Les actions de formation cœur de métier (animation d'équipe, logistique, commercial) ;
- Les actions de formation QHSE et RSE
- Les actions de formation dans le domaine informatique

La prise en charge de ces coûts pourra évoluer selon la situation de l'entreprise et les fonds disponibles de l'OPCO 2i.

La CPNEF suivra de manière régulière ce dispositif au moins 2 fois par an et en établira un bilan annuel.

Article 3 Financement

La prise en charge par l'OPCO 2i sera la suivante :

- Coûts pédagogiques : 100 % ;
- Rémunération des salariés (comprenant les salaires ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés) : dans les limites prévues par la CPNEF
- Les plafonds relatifs aux frais de repas, de transport et d'hébergement seront fixés dans les limites prévues par la CPNEF.

Le montant prévisionnel de l'enveloppe budgétaire souhaitée par les parties signataires est de 2 millions d'euros pour la durée de l'accord.

Article 4 Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension, pour la totalité du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques ou un traitement différencié pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5
Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024 pour une durée de deux ans.

Les procédures de révision et de dénonciation de cet accord sont celles prévues par le code du travail.

**Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
(CPNEFP)**

Accord du 24 septembre 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

CFTC Média+ ;

CFE CGC Bois Papier.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la dénonciation le 27 juillet 2023 de l'accord inter-branches du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, la branche de la distribution des papiers cartons fait le choix de se doter d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) propre, afin de déployer et renforcer la dynamique emploi-formation recherchée par les partenaires sociaux de la branche.

La mise en œuvre et le suivi de la politique de la branche en matière de formation professionnelle sont confiés par les partenaires sociaux aux membres de la CPNEFP.

Elle agit sous la responsabilité des représentants syndicaux patronaux et salariés en charge de la négociation des accords professionnels.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types pour les entreprises de moins de 50 salariés telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1
Composition de la CPNEFP

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salarié comprenant 3 représentants (2 titulaires et un suppléant qui n'assiste aux réunions qu'en l'absence du titulaire) de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentant (titulaire ou son suppléant) égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

Article 2
Missions de la CPNEFP

La CPNEFP a notamment pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives sur la situation de l'emploi et son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptations professionnels, existants pour les différents niveaux de qualification ;
- de définir la programmation des projets annuels ou pluriannuels à déployer dans le cadre de la promotion et l'attractivité des métiers, les études et observations et la certification professionnelle
- de définir la liste des métiers en tension de recrutement, des métiers en évolution
- de mesurer les impacts des mutations identifiées (ex : IA, transition numérique, transition écologique..) sur les compétences des salariés de la branche
- d'assurer la politique de certification : création de certification de branche (CQP, titres professionnels, CCP,

CQPI...), inscription et réinscription au Répertoire National des Certifications Professionnelle (RNCP), délivrance des certifications

- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- de définir les priorités en matière de formation professionnelle et d'alternance (notamment la définition des niveaux de prise en charge des contrats d'alternance (contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage),
- de procéder, éventuellement, aux études nécessaires à une bonne connaissance de la branche, de son évolution prévisible et de ses besoins en ce qui concerne notamment la formation professionnelle. L'impact de la situation économique sur les compétences et les métiers fera l'objet d'une attention particulière ;
- d'être consultée préalablement à la conclusion d'engagements ou de conventions de développement de la formation entre l'État, les régions et les professions concernées. Elle est en outre informée de l'exécution de cet engagement.

La CPNEFP est également consultée sur les postes à pourvoir dans le cadre de reclassements suite à des licenciements économiques.

Dans le cadre de ses différentes missions, la CPNEFP peut s'appuyer sur les travaux et l'appui technique de l'OPCO.

Article 3 Réunions de la CPNEFP

La commission devra se réunir quatre fois par an. Elle se réunira sur convocation de la présidence ou sur demande d'un tiers au moins des membres d'un collège dans un délai compris entre le 15^e et le 30^e jour avant la date de la réunion.

L'ordre du jour de la réunion sera transmis, dans la mesure du possible, 15 jours avant la date prévue de la réunion.

La CPNEFP pourra, le cas échéant, recourir aux services d'un professionnel de la formation qui sera alors convié aux réunions qui traiteront du sujet sur lequel il intervient.

Le secrétariat est assuré par l'AFDPE, qui le délègue à la CGF.

Article 4 Fonctionnement de la CPNEFP

Alternativement, la présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont respectivement assurées par un représentant de la délégation salariale et par un représentant de la délégation patronale, et ce pour une durée de 2 ans.

Il sera procédé à l'élection du président et du vice-président lors de la première réunion de la CPNEFP.

Le président et le vice-président préparent de manière paritaire l'ordre du jour des séances et assurent le suivi de l'exécution des décisions de la CPNEFP.

Article 5 Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de dépôt, puis l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Télétravail

Accord du 28 juin 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO. 26 avr., applicable à compter de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CGI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

FCE CFDT ;

CFTC Media Plus.

Préambule

Le développement du télétravail s'est accéléré au cours des dernières années, concomitamment au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent, dont les impacts économiques et sociaux commencent à peine à être mesurés. Dans un objectif de continuité de l'activité économique partout où cela était possible, et de protection des salariés, les mesures prises par le gouvernement français ont obligé toutes les entreprises à repenser entièrement leur organisation en urgence et le télétravail a été largement utilisé dans les circonstances exceptionnelles dictées par la pandémie de la Covid 19.

Cette situation inédite a donc précipité le recours exceptionnel au télétravail, sans que celui-ci soit forcément bien encadré.

Si dans ce contexte, le recours au télétravail ne nécessitait aucun formalisme particulier, il apparaît néanmoins nécessaire aux partenaires sociaux de la branche de formaliser juridiquement cette pratique au sein de celle-ci afin de la pérenniser en toute sécurité.

Dès lors, il a été décidé d'établir le présent accord de branche, afin d'accompagner au mieux les entreprises qui souhaiteraient mettre en place le télétravail régulier, en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées, pour y parvenir.

L'objectif est également de permettre que cette mise en place se fasse dans les meilleures conditions pour les salariés.

Ainsi, il est notamment rappelé que le télétravail, hors circonstances exceptionnelles repose sur la base du double volontariat de l'employeur et du salarié.

Dans la mesure où la présence sur site des salariés reste nécessaire, notamment pour assurer la fluidité de l'échange des informations, les partenaires sociaux posent le principe selon lequel le télétravail ne peut, sauf circonstances exceptionnelles comme une pandémie, être exercé à 100 % du temps de travail des salariés.

Cet accord a fait l'objet de discussions ayant débuté avant la signature de l'ANI du 26 novembre 2020 sur le télétravail et s'inscrit pleinement dans le cadre posé par cet ANI.

Les entreprises s'engagent à ne pas faire de discrimination professionnelle entre hommes et femmes, ou quelque discrimination que ce soit, dans le cadre de la mise en place ou de l'attribution d'un poste en télétravail.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 2 Définition du télétravail

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus.

Ne sont pas visés par les présentes dispositions les salariés exerçant des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur et pour lesquels les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise.

Le télétravail peut être exercé de plusieurs manières :

- Régulièrement (télétravail pendant un nombre de jours déterminé par semaine, pouvant être fixe ou non)
- Occasionnellement (période de télétravail ponctuelle de quelques jours par an, fixée en accord avec la hiérarchie et sous réserve d'un délai de prévenance déterminé par l'entreprise en fonction de son organisation)
- Exceptionnellement (notamment en cas de catastrophe naturelle, d'épisode de pollution ou encore de pandémie. Dans ces situations, le télétravail peut alors être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés)

Les partenaires sociaux recommandent, afin de respecter un équilibre entre le maintien du lien social avec l'entreprise et l'organisation du travail à distance, un nombre maximum de 3 jours de télétravail par semaine. Il revient

aux entreprises de la branche de prévoir le nombre de jours de télétravail qui correspond le mieux à leur situation spécifique ainsi qu'à celle de leurs salariés et notamment pour tenir compte des situations personnelles particulières. Cet accord s'applique à tous les salariés éligibles au télétravail selon les critères définis par l'entreprise et énoncés au point 4.3 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que les règles posées par le présent accord ne valent que pour le télétravail «régulier».

Article 3 **Réversibilité du télétravail**

3.1

Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'Initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse écrite.

Sous réserve d'un délai de prévenance fixé par l'entreprise, l'employeur peut imposer au salarié de revenir travailler à temps complet dans les locaux de l'entreprise pour des raisons qu'il précise dans l'avenant de télétravail ou la clause de télétravail du contrat de travail (par exemple manquement aux règles d'utilisation des équipements de travail à distance fournis par l'employeur).

Cette décision est notifiée au salarié par écrit.

3.2

Toute mise en place de télétravail régulier postérieurement à la conclusion du contrat de travail débute par une période d'adaptation définie par l'entreprise.

Cette période permet à l'employeur de vérifier si le salarié dispose des aptitudes personnelles et professionnelles pour travailler à distance et si l'absence du salarié dans les locaux de l'entreprise n'en perturbe pas le fonctionnement.

Elle permet au salarié de vérifier si l'activité en télétravail lui convient.

Au cours de cette période, l'employeur ou le salarié peuvent décider unilatéralement de mettre fin au télétravail, moyennant un délai de prévenance, le salarié reprenant alors l'exercice de ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Article 4 **Introduction du télétravail dans l'entreprise**

4.1

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe.

Dans ce cas, l'accord collectif ou la charte est porté(e) à la connaissance des salariés.

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

La rédaction d'un avenant au contrat de travail est par conséquent recommandée.

Afin d'accompagner les entreprises de la branche dans la formalisation du télétravail, la délégation patronale tient à la disposition de celles-ci, à titre purement indicative :

- un modèle type d'accord collectif ;
- un modèle type de charte ;
- un modèle type d'avenant au contrat de travail.

Les partenaires sociaux précisent qu'il ne s'agit que de modèles types, que les entreprises sont libres d'utiliser ou non, à adapter en fonction de leurs spécificités.

4.2

La mise en place du télétravail doit être réfléchie et encadrée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés occupant des postes éligibles à recourir au télétravail et veiller à la bonne organisation des ser-

vices au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, et afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs que l'entreprise aura fixés.

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent en effet du contexte dans lequel évolue l'entreprise et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés.

4.3

Les critères de recours au télétravail sont déterminés par l'entreprise (à titre d'exemples, il pourra s'agir de l'ancienneté minimale requise, des types de contrats exclus, de la capacité d'autonomie du salarié, lieu du télétravail, de la compatibilité du poste occupé, des modalités de prise des journées télétravaillées, etc....)

Article 5 Durée du travail et contrôle du temps de travail

Le salarié en période de télétravail est astreint à la même organisation de travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise.

Ainsi, les dispositions relatives à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et au décompte des heures s'appliquent ainsi que celles concernant les salariés sous convention de forfait jours.

L'entreprise définit dans l'accord collectif, la charte, le règlement intérieur (s'il existe) ou toute note d'information, les plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté afin de combiner son droit à la déconnexion et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de communication professionnelle.

Au moins une fois par an, le salarié aura un entretien en présentiel avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, le recours aux actions de formation professionnelle, et plus généralement l'organisation du télétravail.

Article 6 Équipements de travail

L'employeur doit fournir au télétravailleur les équipements qu'il estime nécessaires à la réalisation de sa mission.

L'usage de matériels personnels Informatiques ne peut être imposé au télétravailleur. Sauf en cas de circonstances exceptionnelles (pandémie, etc), il n'est pas recommandé car il ne permet pas de garantir un niveau suffisant de sécurité du système d'information notamment en présence de données sensibles.

Il reviendra au service informatique de chaque entreprise de définir le débit informatique minimal requis pour que le télétravail s'effectue dans de bonnes conditions.

Le salarié s'engage à prendre soin des équipements informatiques, remis par l'entreprise, à prévenir sans délai de toute anomalie ou de tout défaut de fonctionnement, à ne pas les utiliser à des fins personnelles et à veiller à ce qu'aucun tiers n'y ait accès.

Les procédures portant sur l'utilisation des équipements de travail ainsi que sur les règles à respecter pour télétravailler dans de bonnes conditions physiques, définies dans l'entreprise, sont portées à la connaissance des télétravailleurs.

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

Article 7 Frais liés au télétravail

Les frais d'entretien, de réparation ou de remplacement du matériel fourni par l'entreprise, sont à la charge de l'entreprise.

Les frais spécifiques engagés par le télétravailleur pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise seront pris en charge par l'entreprise après validation de l'employeur.

Le choix des modalités de prise en charge éventuelle des frais professionnels sera un sujet de dialogue social au sein de chaque entreprise.

En cas de versement d'une allocation forfaitaire globale, les règles d'exonération de cotisations sociales et de défiscalisation devront être prises en compte.

Article 8 Assurances

Le salarié informe son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à l'employeur et remet annuellement à ce dernier une attestation «multirisque habitation» couvrant ledit domicile. Dans tous les cas, quel que soit le lieu télétravaillé, le salarié doit s'assurer qu'il est bien couvert par une assurance.

Article 9 **Droits collectifs et droit à la formation**

La détermination du lieu de télétravail devra être convenue en amont entre l'employeur et le salarié. Les salariés concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective de la distribution des papiers cartons, et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou l'établissement.

Les télétravailleurs bénéficient du même accès à la formation et au déroulement de carrière que les salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Les télétravailleurs bénéficient de la même rémunération et des mêmes avantages sociaux que les salariés travaillant en présentiel selon les dispositions légales en vigueur.

Les règles applicables aux élus du personnel et aux salariés mandatés par une organisation syndicale représentative en télétravail en lien avec l'exercice de leur mandat sont les mêmes que celles valant pour ceux en présentiel.

Article 10 **Santé et sécurité**

L'employeur informe le salarié en période de télétravail de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le salarié est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.

Le télétravailleur déclare disposer d'un espace lui permettant de travailler dans des conditions respectueuses de sa santé et de sa sécurité.

Le règlement intérieur prendra en compte, s'il existe, les situations de télétravail.

Le document unique d'évaluation des risques prendra en compte les risques liés au télétravail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens des dispositions de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

Article 11 **Droit à la déconnexion**

La mise en place du télétravail régulier prend en compte le droit à la déconnexion, lequel doit faire l'objet d'un accord, d'une charte ou d'une disposition dans le règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe, traitant de ses modalités de mise en œuvre, dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la négociation obligatoire en entreprise.

Les parties signataires réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale du salarié. C'est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Article 12 **Protection des données**

L'entreprise prend, dans le respect des prescriptions de la commission nationale informatique et libertés (CNIL), les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié en période de télétravail à des fins professionnelles.

Il incombe au salarié en période de télétravail de se conformer aux dispositions légales et aux règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données et à leur confidentialité.

Article 13 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14 **Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision du présent accord sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des

formalités de dépôt et de demande d'extension.

Article 15 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

La partie signataire qui dénonce l'accord doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail.

Article 16 **Dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue des formalités de dépôt requises par la loi. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 14 juin 2022

[Étendu par arr. 22 sept. 2023, JO 12 oct., applicable à compter du lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Association française des distributeurs de papier et d'emballage- AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération chimie énergie- FCE/CFDT ;

CFTC Media Plus.

Préambule

Les signataires du présent accord affirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur de diversité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils reconnaissent la valeur, tant au niveau économique que social, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

Par ailleurs, les signataires rappellent que le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être pris en considération dans toutes les négociations de branche et d'entreprise.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment : — le calcul d'un index de l'égalité femmes-hommes dans le cadre duquel toutes les entreprises ou UES d'au moins 50 salarié (e)s ont l'obligation de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

— la désignation par l'employeur d'un (e) référent (e) chargé (e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié (e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant au moins 250 salarié (e).

Le CSE désigne également parmi ses membres un (e) référent (e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La branche entend s'inscrire dans la continuité de ces dispositions légales, réglementaires et conventionnelles pour apporter aux entreprises et salarié (e)s un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent (à temps plein ou à temps partiel).

Une telle démarche requiert notamment :

- une politique volontariste et dynamique destinée à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle ;
- l'implication des directions générales, des différents niveaux hiérarchiques, des salarié (e)s et de leurs représentants.

tant (e) s ;

— l'appropriation commune des éléments de la problématique, un dialogue social de proximité et la mise en place de plans d'action.

Article 1

Diagnostic de la situation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche

Les signataires partent d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers de la distribution et commerces de gros des Papiers-Cartons, il ressort les éléments suivants, notamment issus des 2 enquêtes menées fin 2021 début 2022, par le biais de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'inter-secteur Papier carton :

- La branche est constituée de 225 entreprises dont 95 % de moins de 50 salariés et de 3800 salariés dont 52 % sont présents au sein des entreprises de 50 salariés et plus ;
- Parmi les 3800 salariés de la branche présents au 31 décembre 2020, les hommes sont légèrement majoritaires puisqu'ils représentent 56 % des effectifs.
- en 2020, la moyenne d'âge des femmes est de 47 ans et de 47,5 ans pour les hommes,
- on constate, un équilibre entre les Femmes et les Hommes en matière d'ancienneté : en effet, l'ancienneté moyenne est de 13 ans pour l'ensemble des salariés de la branche. En lien avec la moyenne d'âge relativement élevée dans la branche, plus d'un tiers des salariés accumulent au moins 18 ans d'ancienneté.
- en 2020, 92,5 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 97,5% pour les hommes) ; les salarié (e)s à temps partiel représentent 2,5 % des effectifs masculins et 7,5 % des effectifs féminins. On constate que la branche a un taux de recours très faible au temps partiel au regard des chiffres nationaux où les temps partiels totalisent 8 % (contre 2,5 %) des postes occupés par les hommes et 27,1 % des postes occupés par les femmes (contre 7,5 %).
- en 2020, plus de la moitié (58 %) des effectifs relevaient de la catégorie Ouvriers / Employés. Cette catégorie est plus représentée au sein des effectifs féminins que des effectifs masculins (63,5 % de femmes contre 54 % d'hommes).

Concernant les autres catégories la proportion des Femmes et des Hommes est la suivante :

m 10,5 % de techniciens / agents de maîtrise femmes (contre 8 % d'hommes)

m 26 % de cadre femmes (contre 38 % d'hommes)

- en 2020, on note une féminisation marquée des emplois dans les fonctions administratives commerciales (29 % des femmes contre seulement 2,5 % des hommes). À l'inverse, les postes liés à la logistique sont massivement exercés par des hommes :

m collaborateur(trice) commercial(e), Assistant(e) commercial(e) : 29 % de femmes contre 2,5 % d'hommes ;

m Préparateur(trice) de commandes : 7 % d'hommes contre 1 % de femmes

m Responsable d'équipe : 8 % d'hommes contre 1,5 % de femmes

m Cariste, cariste polyvalent : 14 % d'hommes contre 0,5 % de femmes

- En 2021, parmi les effectifs totaux de la branche (3 800 salariés), 1,6 % des salariés se sont vus offrir une promotion en 2021 : à ce titre, l'on constate que la part des femmes promues a été supérieure à celle des hommes (2,2 % versus 1,1 %)

- En matière de formation professionnelle :

m En matière de contrat de professionnalisation en 2021, sur 9 stagiaires, on constate une surreprésentation dans le recours des femmes (89 % contre 11 %) mais un équilibre en matière de contrat d'apprentissage (sur 100 stagiaires, 54 % étaient des femmes) ;

m Au titre du plan de développement des compétences, sur 182 stagiaires, 35 % étaient des femmes et 65 % des Hommes. Les 3 spécialités de formation les plus engagées au 31 décembre 2021 relevaient de la sécurité des biens et des personnes, le transport, manutention, magasinage et le commerce, vente.

Les partenaires sociaux considèrent que la branche doit être acteur de la promotion de l'égalité professionnelle. Il lui appartient donc à ce titre, au regard des indicateurs ci-dessus, notamment de :

- déconstruire les stéréotypes et préjugés ;
- développer des pratiques managériales inclusives et bienveillantes au bénéfice des femmes et des hommes ;
- de veiller à ce que l'exercice d'un travail à temps partiel n'indue pas de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale.

Les partenaires sociaux conviennent avec l'accompagnement de l'OPCO de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes issus des études menées au sein de la branche, afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou néces-

saire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Effectifs :

- Effectifs par sexe, catégorie professionnelle et classification, et par type de contrat (CDI/CDD) ;
- Effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'ancienneté ;
- Effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'âges ;
- Ancienneté moyenne par catégorie professionnelle et sexe.

Parcours professionnel :

- Promotions par sexe et par catégorie professionnelle
- Embauches par sexe et par catégorie professionnelle
- Départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs des départs.

Formation :

- Nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ; Heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- Heures de formation par type d'action (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences) ;
- Nombre de CQP (certificats de qualification professionnelle) par sexe
- Suivi du nombre d'alternants par sexe et par type de contrat (contrat de professionnalisation, d'apprentissage, Pro-A)

Sous réserve de financement, les indicateurs tels que la durée et l'organisation du travail, la rémunération, les congés etc... pourront compléter la liste ci-dessus.

Article 2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3 Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNE (Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi), les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

Article 4 Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront donc engagées, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 5 Recrutement

Article 5.1 Promotion de l'image/lutte contre les stéréotypes

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent soutenir les entreprises dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable et s'engagent pour ce faire dans la lutte contre les stéréotypes.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers (exemples : cariste, commercial(e)) de la distribution des papiers cartons résulte en effet bien souvent de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

Agir auprès des jeunes dès le collège étant essentiel pour la branche, toute action de communication réalisée par les entreprises dans les territoires est encouragée (salons, visites de sites, conférences, etc.). Ces actions de communication pourraient prendre la forme d'affiches, de plaquettes ou tout autre document ou kit que l'entreprise pourrait être amenée à réaliser.

Les entreprises s'assureront donc de ne pas véhiculer de stéréotypes liés au sexe dans les communications internes

et externes, quels que soient les supports utilisés.

Article 5.2 Offres d'emploi

La rédaction des offres d'emploi, internes et externes, s'adresse indifféremment aux hommes et aux femmes, par une formulation non sexuée et non discriminante.

Ainsi l'employeur ne peut pas indiquer qu'il désire recruter exclusivement un homme ou une femme.

Une attention particulière doit donc être portée sur les descriptifs de poste. En effet, outre l'intitulé du poste, il convient également de rédiger le texte de l'offre sans que son contenu soit orienté sur le sexe du candidat recherché : par exemple sont à éviter les termes «homme de terrain».

Par ailleurs, l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent en aucun cas tenir compte ni du sexe, ni de la situation familiale du futur titulaire ou du titulaire de l'emploi concerné.

Enfin, il sera demandé aux prestataires extérieurs pour le recrutement de respecter les principes d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus de recrutement.

Article 5.3 Processus de recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Pour ce faire, les mesures suivantes doivent être prises :

- nécessité pour l'offre de contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi (temps plein/partiel, CDI/CDD etc.) ;
- diversification des canaux de recrutement et dépôt des offres, notamment auprès des opérateur(rice)s du service public de l'emploi.

Les partenaires sociaux recommandent fortement aux recruteur(se)s, dans le cadre de leur pratique, à utiliser des outils existants, tel le guide du recrutement conçu par le défenseur des droits dans l'optique de promouvoir des processus dénués de toute discrimination.

Article 5.4 Traitement des candidatures

Toutes les candidatures, pour des compétences et/ou des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères, les mêmes dispositifs de sélection et selon le même processus de recrutement.

La décision finale doit reposer sur des éléments objectifs liés aux seules capacités professionnelles du candidat.

Le sexe du (de la) candidat(e) et/ou sa situation de famille ne peuvent en aucun cas constituer un critère de sélection, que l'embauche soit externe ou relève d'une mutation interne, et ce quel que soit le type de contrat de travail ou la durée du travail proposée. Les entreprises ne peuvent donc pas se baser sur le sexe ou la situation de famille d'un (ou d'une) candidat(e) pour refuser de l'embaucher ou pour l'embaucher sur la base de critères différents.

De même, ces éléments ne constituent en aucun cas un critère permettant de déterminer la rémunération du (de la) candidat(e) et son positionnement dans la grille de classification.

Il est également interdit de prendre en considération l'état de grossesse d'une candidate pour refuser de l'embaucher ou pour mettre fin à sa période d'essai.

Article 6 Conditions de travail et d'emploi

Article 6.1

Principe d'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : «Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes».

Conformément à l'article L. 3221-4 du code du travail, «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.»

En conséquence, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes doit être justifié par des critères objectifs et pertinents.

Article 6.2

Index de l'égalité professionnelle dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Comme rappelé dans le préambule, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Chaque année avant le 1^{er} mars ces entreprises publient sur leur site internet la note globale et les résultats obtenus pour chaque indicateur de l'Index de l'égalité femmes-hommes. Ceux-ci sont également communiqués au comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail. À défaut de site internet, ces informations sont portées à la connaissance des salariés par tout moyen.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que l'ensemble des indicateurs est rendu public sur le site internet du ministère du Travail, dans des conditions fixées par décret.

Les entreprises doivent atteindre un nombre minimal de 75 points sur 100 à l'évaluation en matière d'égalité femmes/hommes. À défaut, des mesures correctives doivent être mises en œuvre afin d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, sous peine d'une sanction financière.

La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle prévoit que l'employeur devra publier par une communication externe et au sein de l'entreprise les mesures de correction, selon des modalités définies par décret.

Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise sont en deçà d'un niveau défini par décret, l'employeur devra fixer et publier les objectifs de progression de chacun des indicateurs.

Article 6.3

Congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption et parental d'éducation

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que, conformément aux dispositions légales et réglementaires, un entretien professionnel doit être systématiquement proposé au salarié qui notamment reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation ou d'un congé d'adoption.

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, la rémunération de la salariée partie en congé maternité, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée à son retour dans l'entreprise, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Le salarié prenant son congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les conditions fixées aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail et ayant une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise, bénéficie du maintien de son salaire par l'employeur pendant la durée du congé.

Le congé parental d'éducation permet à tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans en cas d'adoption).

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire, de préférence dans le même bassin d'emploi, assorti d'une rémunération au moins équivalente, avec, le cas échéant, la garantie de ratrappage salarial prévue par le code du travail.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Les parents qui ont opté pour la réduction de leur temps de travail bénéficient des garanties attachées au statut de salarié à temps partiel (assimilation au temps plein pour le calcul de l'ancienneté).

Maintien possible des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO/ AGIRC)

Les entreprises peuvent, par voie d'accord, permettre à leurs salariés non cadres d'obtenir des avantages de retraite pendant ledit congé, au moyen du versement des cotisations. Cette décision, si elle est prise, s'impose alors à tous les personnels qui sont ou seront concernés par le dit congé parental d'éducation (Délibération de la 22B CCN des non-cadres du 8 décembre 1961).

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (AGIRC), la Délibération 025 de la CCN du 14 mars 1947 prévoit la possibilité d'obtenir des points de retraite pendant le congé parental sous réserve d'un accord au sein de l'entreprise.

Maintien possible des garanties frais de santé

Le maintien des garanties frais de santé peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien, selon des modalités à définir, de la cotisation employeur dans le cas où le salarié souhaiterait maintenir sa propre cotisation.

Maintien possible des garanties de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien de ces garanties.

Article 6.4

Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et la violence sexuelle

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers
- Soit d'agissements sexistes, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir rapidement si elles ont connaissance de suspicions de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Ces actes peuvent être le fait des salariés, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur ...).

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité de résultat, doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Il y a lieu de rappeler, que dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

En outre, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le règlement intérieur des entreprises doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel, moral, et aux agissements sexistes.

La branche incite les entreprises à :

- mener des actions de prévention, en lien avec le référent du CSE, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes, de formation et de sensibilisation et à se doter d'outils tels qu'une charte de bonne conduite rappelant les obligations et droits de chacun (e) sur ces thématiques.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés le lien devra également être fait avec le référent nommé par le chef d'entreprise. Il est rappelé que ces référents bénéficient d'une formation sur le sujet.

— veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste (ex. : suppression d'image portant atteinte à l'intégrité des personnes, condamnation de tout propos ou «blague sexiste» ...) et ce, dans l'ensemble des lieux de travail (ex. : sanitaires, vestiaires ...).

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à rappeler que les salariées confrontées à une situation de violence conjugale ou intra-familiale peuvent contacter les numéros d'urgence existants ainsi que les associations d'aide aux victimes. Ces numéros d'urgence sont affichés dans l'entreprise dans des lieux accessibles à tous les salarié(e)s. Les entreprises, ainsi que les membres du CSE sont invités à faciliter les démarches des salariés quand ceux-ci en font la demande.

Conformément à la loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, les partenaires sociaux rappellent que, à compter du 26 décembre 2022, le versement du salaire par chèque barré ou par virement devra se faire sur un compte bancaire dont le (la) salarié(e) est le titulaire ou le co-titulaire.

En outre, le (la) salarié(e) ne pourra pas désigner un tiers pour recevoir son salaire.

Les entreprises sont invitées, si elles le peuvent, à anticiper l'entrée en vigueur de cette mesure.

Article 6.5 **Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle**

Les partenaires sociaux estiment nécessaire de prendre certaines mesures visant à garantir une organisation du travail respectueuse tant des engagements et aspirations personnelles des salarié(e)s que de leur vie familiale.

Afin de mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle, les entreprises doivent tenir compte des éléments suivants :

- mettre en place des horaires de réunions adaptés ou encore planifier des déplacements à l'avance, dans la mesure du possible. Les situations particulières ne doivent pas aboutir à priver le (la) salarié(e) d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives, sauf dérogations ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles ;
- prendre en compte l'impact des Technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s. Ainsi, les partenaires sociaux rappellent que le droit à la déconnexion correspond au droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, internet, e-mail, etc.) pendant les temps de repos et de congé ;
- développer une culture managériale favorable aux aménagements d'horaires individuels si le poste le permet et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes qui le souhaitent. De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet bénéficient d'un droit préférentiel à l'obtention d'un emploi similaire et vacant correspondant à leurs compétences.

Les partenaires sociaux incitent également les entreprises à faciliter les conditions de prise de congé, pour les femmes et les hommes, en cas de maladie des enfants en prenant en compte la bonne continuité des services.

Il est également rappelé, que, conformément à l'accord du 12 mars 2019 relatif aux salaires minima, et en complément des jours de congés déjà conventionnellement prévus pour les mères de famille, il est prévu un congé «Père de famille» à hauteur de 2 jours ouvrés par année civile, qui est attribué sous réserve de la production d'un certificat médical attestant la nécessité d'une présence parentale et à condition que l'enfant ait moins de 15 ans révolus.

Cette disposition ne s'applique qu'en l'absence de mesures plus favorables ou au moins équivalentes existant au sein des entreprises.

Les entreprises veilleront à prendre en considération les contraintes de la vie personnelle et familiale dans l'organisation des déplacements professionnels. Une attention particulière sera portée aux difficultés éventuelles pour les frais de garde, notamment pour les familles monoparentales.

Les demandes motivées de salariés pour un aménagement de leur temps de travail ou un changement de poste permettant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale seront étudiées selon des modalités définies en entreprise.

Article 6.6 **Équipements de travail**

Les entreprises veilleront à ce que les équipements de protection individuelle sont adaptés au personnel féminin.

Lorsque les salarié(e)s doivent porter des vêtements de travail spécifique ou des équipements de protection individuelle, l'employeur met à leur disposition des vestiaires, collectifs ou individuels, séparés pour les hommes et les femmes.

Article 7 **Formation professionnelle et évolution de carrière**

Article 7.1 **Conditions d'accès à la formation**

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement les dispositifs prévus par la loi et la convention collective, et qu'il ne soit pas exercé de discrimination.

Article 7.2 **Mixité dans l'accès à la formation**

La formation est un des facteurs permettant d'assurer un égal développement de compétences et de carrière pour les

femmes et les hommes.

Dans le cadre et le respect des besoins de formation de chaque entreprise, les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, doivent donc bénéficier du même accès à une formation professionnelle relative à leur emploi.

Ainsi, en fonction de la stratégie de formation des entreprises, la part des salarié(e)s formé(e)s reflète dans la mesure du possible, la part des hommes et des femmes des métiers ou filières concernées par la formation, que ce soit :

- en nombre de stages suivis ;
- selon la nature des stages, que ces derniers portent sur le développement professionnel et l'acquisition de nouvelles compétences et/ou qualifications ou sur l'adaptation aux évolutions de l'entreprise ;
- les thèmes et les niveaux de formation ;
- la durée des stages.

Par ailleurs, la formation professionnelle doit permettre de créer des passerelles entre les métiers où il y a une forte prédominance masculine ou féminine.

Article 7.3 Mesures visant à faciliter l'accès à la formation

Afin de faciliter l'accès à la formation des femmes et des hommes, en leur permettant de mieux concilier le départ en formation et leurs responsabilités familiales, les entreprises :

- développeront les offres de formations à distance ;
- favoriseront l'organisation des stages de formation durant les horaires habituels de travail, et/ou au niveau local ou régional, afin de réduire l'éloignement géographique entre le lieu d'habitation et le lieu de formation ;
- étudieront les possibilités de recours à des formations de durées adaptées afin de favoriser un meilleur accès à la formation pour tous les salariés.

La date du stage de formation sera communiquée aux salariés concernés le plus tôt possible afin de leur permettre de s'organiser, notamment dans le cadre de leurs responsabilités familiales, pour y assister.

Les partenaires sociaux rappellent qu'un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue, notamment :

- d'un congé de maternité ou d'adoption ;
- d'un congé parental d'éducation total ;
- d'une période d'activité à temps partiel au retour d'un congé de maternité ou d'adoption
- de l'exercice d'un mandat syndical.

Il est recommandé de procéder à ce même type d'entretien suite à une absence d'au moins 6 mois autre que celles pour lesquelles est obligatoirement prévu un entretien professionnel.

Article 7.4 Conditions d'accès à la promotion professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent que les promotions reposent sur des critères objectifs, notamment les compétences, connaissances et aptitudes professionnelles. En aucun cas la décision d'octroyer ou non une promotion à un(e) salarié(e) ne pourra se prendre sur la base du sexe ou de la situation familiale de ce(tte) dernier(ère).

Les femmes et les hommes ayant des postes et des expériences similaires et disposant de compétences, connaissances et aptitudes professionnelles similaires doivent donc disposer des mêmes possibilités d'évolution, et ce quels que soient la nature et le niveau du poste.

Les entreprises doivent également s'engager à ce que les aménagements d'horaires qui auraient été accordés à l'ensemble de leurs salarié(e)s, notamment dans le but d'une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ne fassent pas obstacle à l'évolution de la carrière professionnelle de ces derniers.

Les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial et les arrêts de travail liés à la grossesse ne doivent pas avoir d'incidence sur le déroulement de carrière des salarié(e)s concerné(e)s, que ce soit en termes de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution.

Article 7.5 Évolution professionnelle

Il convient de rendre effectives les conditions d'une évolution professionnelle dénuée de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse. De même, une attention particulière doit être portée aux

perspectives d'évolution professionnelle des salarié(e)s à temps partiel. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent aux employeurs de la branche de :

- promouvoir la formation ; les partenaires sociaux rappellent notamment l'existence du CPF (Compte Personnel de Formation) (ordonnance 2019-861 du 21 août 2019)
- former l'encadrement et les professionnel(elle)s des ressources humaines ou en charge du recrutement ainsi que les dirigeant(e)s salarié(e)s ou les dirigeant(e)s bénévoles à la mise en place de mesures propices à l'égalité professionnelle (en matière de recrutement, de management, etc.) ;
- veiller à ce que les actions de formations dispensées soient équilibrées tant dans leur volume que dans leur contenu, au regard de la répartition des effectifs femmes et hommes.

Article 8 Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 9 Dénonciation et révisions

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 10 Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Emploi des travailleurs en situation de handicap

Accord du 19 septembre 2023

[Étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 8 oct., applicable au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

CFDT.

Préambule

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

Le présent accord a pour objectif :

- d'améliorer l'intégration et l'emploi durable des personnes en situation de handicap au sein des entreprises de la distribution des papiers cartons
- d'apporter aux salariés en situation de handicap de cette même branche les moyens de se maintenir sereinement dans leur emploi
- d'aider les entreprises de la branche à identifier les freins à l'insertion des bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et ainsi les aider à lutter contre ceux-ci et par là même améliorer le taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap dans la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche rappellent que toute politique en faveur des salariés en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe de travailleurs en situation de handicap et s'assurer de leur maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, d'adaptation et de formation.

Il est rappelé que les employeurs occupant au moins 20 salariés sont tenus d'employer un nombre de travailleurs en situation de handicap représentant au moins 6 % de l'effectif total (c. trav. art. L. 5212-1 et L. 5212-2 du code

du travail).

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève de la convention collective nationale de la distribution des papiers cartons (IDCC 3224) et à leurs salariés.

Au regard de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1 **Bénéficiaires de l'accord**

Selon l'article L. 5212-13 du code du travail, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

— les travailleurs reconnus handicapés par la «Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées» (CDAPH) ;

les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;

— les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;

— les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 214-2, L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Ces articles visent notamment les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les victimes civiles de guerre ou d'actes de terrorisme ; les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité... ;

— les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

— les titulaires de la carte mobilité inclusion définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;

— les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Le salarié souhaitant faire connaître son handicap s'adressera aux services compétents de l'entreprise.

Conformément aux dispositions actuellement en vigueur, il est rappelé que la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

La demande de RQTH est déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, à l'aide d'un formulaire Cerfa, d'un certificat médical, et s'accompagne de toutes les pièces justificatives utiles.

La demande peut être présentée par la personne en situation de handicap ou son représentant légal.

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès de la «Maison départementale des personnes handicapées» (MDPH) constituée dans chaque département et qui exerce, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du Conseil départemental.

Le médecin du travail dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé d'initier la demande par son intermédiaire.

La RQTH est accordée par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La décision précise la durée de la RQTH (comprise entre 1 et 5 ans).

La RQTH est accordée pour une durée déterminée, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.

Article 2

Facilitation des démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap

Pour faciliter les démarches de reconnaissance ou de renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap, tout salarié engagé dans une démarche visant à la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou au renouvellement de celui-ci, bénéficiera, sur présentation des justificatifs afférents, d'une autorisation d'absence rémunérée d'une journée par an pouvant également être prise par demi-journées pour effectuer toute démarche administrative ou honorer tout rendez-vous en rapport avec la reconnaissance ou le renouvellement de la qualité de travailleur en situation de handicap.

Le salarié devra informer l'entreprise de son absence en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires minimum (sauf circonstances exceptionnelles) pour permettre la bonne organisation du travail.

Ces heures n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

En complément de cette autorisation d'absence, les employeurs sont invités à faciliter la prise de congés par les salariés pour ce type de démarches.

Article 3

Situation de la branche en matière d'emploi des personnes en situation de handicap

À date, aucune donnée sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans le rapport de branche.

Une étude sur la situation du handicap et les actions mises en place dans les entreprises de la branche sera réalisée courant 2024 et financée par l'OPCO 2I.

Article 4

Actions de sensibilisation et communication

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que déclarer son handicap est de l'ordre de la liberté individuelle. Ainsi, l'entreprise ne doit pas contraindre de quelque manière que ce soit un salarié en situation de handicap à déclarer son handicap.

Des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure inclusion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche.

L'investissement de la direction des entreprises représente une garantie essentielle à la réussite des projets initiés dans leur entreprise. La direction donne une véritable impulsion dans l'entreprise à cette démarche, selon des modalités qu'ils définissent, afin de matérialiser leur engagement en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment par le biais de la sensibilisation et la formation des managers directs et indirects aux situations de handicaps, visibles comme invisibles.

La sensibilisation et la formation des salariés et des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sera également un facteur de réussite pour lever les obstacles existants.

Pour mettre en place ces actions de sensibilisation, les entreprises sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap : Cap emploi, Médecine du travail, Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), associations d'insertion etc.

La branche reconnaît qu'elle peut avoir un rôle de facilitateur dans la diffusion des bonnes pratiques au sein des entreprises de la branche. En cela, elle demande la remontée des informations de cas concrets d'initiatives réussies en faveur de personnes en situation de handicap, et s'engage à en organiser leur diffusion au sein de la branche.

La branche souhaite que cet accord de branche et toutes les communications et actions qui en découlent soient diffusés largement au sein des entreprises de la branche.

Article 5

Respect de la confidentialité

Les parties rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut de travailleur en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

Article 6

Conditions d'accès à l'emploi et recrutement

La branche de la distribution des papiers cartons rappelle qu'un salarié ne peut être écarté d'une procédure de recrutement en raison de son handicap. Il ne peut faire l'objet d'aucune discrimination quelle qu'en soit la nature ou la forme.

Le recrutement des personnes en situation de handicap s'effectue sur tous les postes ouverts au recrutement et en cohérence avec les besoins en compétence des entreprises.

En outre, le salarié en situation de handicap :

- est embauché dans les mêmes conditions salariales que les autres travailleurs dans des postes similaires ;
- dispose des droits identiques à chaque salarié en application de l'article L. 1132.1 du code du travail

Les entreprises s'engagent à ce que leur processus de recrutement, qu'il soit externe ou interne, favorise l'emploi des salariés en situation de handicap dans tous les services de l'entreprise.

Soucieuses de diversifier les candidatures, les organisations signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à varier le plus possible leurs canaux et leurs moyens de recrutement, notamment en entretenant et en renforçant le partenariat existant sur le plan opérationnel avec des organismes en charge de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et en adéquation au poste de travail (Cap emploi, Médecine du travail, MDPH, associations d'insertion, cabinets de recrutement spécialisés...)

Les entreprises de la branche sont également invitées à recourir à la sous-traitance auprès :

- des entreprises adaptées, qui permettent aux salariés en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités ;
- des établissements et service d'aide par le travail (ESAT),
- des centres de distribution de travail à domicile (CDTD)

Il est rappelé que peuvent notamment être déduites du montant de la contribution annuelle due au titre de l'emploi des travailleurs handicapés, les dépenses supportées directement par l'entreprise afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'elle passe avec des entreprises adaptées ou des établissements ou services d'aide par le travail.

Les entreprises sont notamment appelées à préciser que les postes proposés à l'embauche sont ouverts aux travailleurs reconnus en situation de handicap.

En cas de difficultés de candidats à se déplacer, la branche demande que les entretiens du début du processus de recrutement puissent être réalisés par voie dématérialisée (type Skype, WhatsApp, et autres...) autant que possible.

Elles invitent également les entreprises à développer des partenariats avec les centres de réadaptation professionnelle (CRP), centres de reconversion professionnelle qui orientent, accompagnent et proposent des formations qualifiantes pour les personnes en situation de handicap.

Pour accompagner et consolider l'intégration d'un salarié en situation de handicap nouvellement embauché, s'il en fait la déclaration, un entretien entre ce dernier et la direction de l'entreprise devra être organisé préalablement à l'embauche effective afin de prévoir les aménagements éventuels à mettre en place pour l'arrivée du nouveau salarié, qui devront être validés par la médecine du travail.

Article 7 **Promotion, mobilité et déroulement de carrière**

Les organisations signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise et, le cas échéant, validée.

Tous les salariés de l'entreprise, à compétences égales, doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilité.

7.1 **Formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap**

Les travailleurs en situation de handicap ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés.

Dans le cadre de leur entretien professionnel, leurs parcours et leurs besoins en formation seront examinés en vue de faciliter leur bon déroulement de carrière.

Les entreprises de la branche s'engagent à développer l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap en facilitant leur accès à des actions de formation, notamment :

- aux actions inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ;
- aux contrats de professionnalisation ;
- aux dispositifs de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)
- aux bilans de compétences ;
- à la validation des acquis de l'expérience ;
- au CPF (compte personnel de formation)

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Il est rappelé qu'il existe des centres de formation des apprentis spécialisés (CFAS) destinés aux personnes en grande difficulté ou en situation de handicap.

Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation.

Enfin, les salariés qui ne peuvent pas reprendre leur poste de travail car ayant été déclarés inaptes par le médecin du travail, ou les salariés considérés en risque d'inaptitude dans le cadre de la visite de pré-reprise par le médecin du travail, peuvent bénéficier d'une convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE), signée avec l'employeur et l'Assurance Maladie pour une durée maximum de 18 mois.

Lorsqu'un salarié de l'entreprise se voit reconnaître pendant la durée de son emploi, un handicap et quelle qu'en soit la raison, les parties considèrent que l'entreprise a un rôle important pour maintenir ce salarié dans l'emploi.

Ainsi il est demandé à l'entreprise dans une telle situation de mettre tout en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi de ce salarié au sein de sa structure. Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est donc lié à une organisation du travail, à une politique de formation adaptées et à des aménagements de poste.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficient d'un abondement réglementaire de leur compte personnel de formation (CPF). Au-delà de cet abondement réglementaire, les entreprises peuvent aussi choisir d'abonder volontairement les CPF (sans discrimination).

Les victimes d'un AT/MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement forfaitaire de leur CPF, versé par l'assurance maladie, afin de suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

7.2

Aménagement des postes et des lieux de travail pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

À l'initiative du salarié ou sur invitation de l'employeur, la branche souhaite que celui-ci puisse aborder lors d'un entretien ad hoc, s'il l'estime nécessaire, toutes les questions liées à l'évolution de son handicap, dans une perspective d'anticipation d'éventuelles difficultés en cas de maladies invalidantes chroniques et aggravantes.

Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles veilleront à étudier les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail et à mettre en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

En cas d'impossibilité d'aménager le poste, le salarié en sera informé, après épuisement de toutes les démarches possibles.

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur en situation de handicap et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, il pourra être convenu, entre l'employeur, la médecine du travail et/ou le CSE, les mesures suivantes :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télé-travail conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'article L. 3121-49 du code du travail, travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur en situation de handicap (place de parking spécifique...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste, et qui sont conformes aux préconisations de la médecine du travail.

Le présent accord rappelle à ce sujet l'existence de nombreuses aides financières à l'attention des salariés et des entreprises proposées par l'AGEFIPH en matière notamment : d'adaptation des situations de travail ; d'accueil, d'intégration et d'évolution professionnelle des personnes handicapées ; de recherche et de mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés et de formation dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Il est rappelé que le décret n° 2019-768 du 24 juillet 2019 relatif à l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne est applicable aux entreprises de plus de 250 millions d'euros de chiffre d'affaires.

Article 8 **Référent handicap**

Il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6-1 du code du travail.

Le référent est chargé d'assurer un rôle de coordination entre le salarié en situation de handicap et son environnement de travail ainsi qu'avec son responsable hiérarchique. Le référent handicap bénéficie d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission.

Tout salarié de l'entreprise faisant face à une situation de handicap et souhaitant échanger sur le sujet peut solliciter le référent handicap.

Il aide à l'intégration professionnelle au quotidien, facilite les démarches au moment de l'accueil et est un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Le référent handicap fera connaître au sein de sa structure les termes du présent accord de branche et relaiera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes. Il veille également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et de ses établissements.

Les entreprises non tenues à l'obligation de désigner un référent handicap s'obligeront à une communication interne identique à celle mentionnée ci-dessus.

Les entreprises ont la possibilité de nommer un référent handicap, quel que soit leur effectif, qui pourra s'inscrire aux universités régionales des référents handicap de l'AGEFIPH.

Article 9 **Actions en faveur des proches aidants**

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera étudié par le service et la direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant.

Il est rappelé que, conformément à l'accord du 17 janvier 2022 relatif aux salaires minima, il est prévu un congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans, d'une durée de 5 jours rémunérés.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les parties au présent accord rappellent l'existence du dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence.

Article 10 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer une fois par an pour assurer le suivi du présent accord.

Article 11 **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 12 **Dénonciation et révisions**

Le présent accord pourra être dénoncé et révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13 Dépôt légal et extension

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat de la branche, puis sera déposé, conformément aux dispositions du code du travail en vue de son extension.

Régime de protection sociale complémentaire

Accord du 4 juin 2024

[Étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 sous réserve de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AFDPE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

CFTC MEDIA+ ;

CFE CGC FBC.

Préambule

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (Frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même «catégorie objective».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrees dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :

- les salariés «assimilés cadres» (dits article 4 bis de la convention) ;
- les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1^{er} janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu précisés les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Article 1 Catégories objectives

Article 1-1 Cadres

On entend par cadres, le personnel relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés au moins au niveau V échelon 1 de l'accord du 19

novembre 2008 relatif à la classification.

Article 1-2 Assimilés cadres

On entend par assimilés cadres le personnel relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés classés au niveau IV échelon 3 de l'accord du 19 novembre 2008 sur la classification.

Article 1-3

Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres, pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire

En application du 2^e alinéa du 1^o de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés relevant des emplois classés du niveau III échelon 1 au niveau IV échelon 2 de l'accord du 19 novembre 2008 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

Cette faculté d'intégration correspond à celle antérieurement prévue par les stipulations de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 (cinquante) salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

Article 3

Entrée en vigueur. Formalités de notification et de dépôt. Extension

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025 sous réserve de son extension.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

