

# Spectacle vivant : structures mobiles

IDCC 2903

## Convention collective nationale du 15 février 2010

[Non étendue, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Association syndicale des propriétaires exploitants de chapiteaux professionnels (ASPEC PRO).

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Titre I

#### Dispositions générales

##### Article 1

###### Champ d'application

La présente convention collective régit, sur le territoire métropolitain et départements d'Outre Mer, conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail, les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale constitue une prestation de location, d'installation, de réparation, de maintenance, de vente et d'aménagement de structures mobiles aux fins d'ériger des établissements clos et itinérants possédant une couverture souple, à usage de cirques, de spectacles, de réunions, de bals, de banquets, de colonies de vacances, d'activités sportives, etc... liés au spectacle, à l'événementiel et au culturel.

Le code N.A.F. (nomenclature d'activité française) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de salaire en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption simple concernant l'activité exercée.

Par suite, il appartient à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale réelle exercée par lui.

##### Article 2

###### Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 5.

Les parties contractantes sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention collective et de ses avenants, conformément à l'article L. 2261-24 du Code du Travail.

Elle entre en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au journal officiel. Elle se substitue intégralement à toute convention de même niveau pouvant exister dans le champ d'application visé par la présente convention.

##### Article 3

###### Formalités de dépôt et de publicité

La présente convention ainsi que ses avenants et annexes sont à déposer en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes conformément aux dispositions légales.

##### Article 4

###### Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de réduction d'avantages acquis individuels avant la date de son entrée en vigueur, ni avoir pour effet de mettre en cause les avantages plus favorables résultant des accords collectifs ou conventions collectives conclus à une autre niveau.

Toutefois les avantages reconnus soit par la présente convention, soit par des avenants ne peuvent en aucun cas s'ajouter à ceux déjà accordés ayant le même objet.

##### Article 5

###### Révision - Dénonciation

##### 5.1

###### Révision

La présente convention est révisable par chaque organisation syndicale d'employeurs et de salariés représentative dans le champs d'application de la présente convention, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires de la convention.

Dans un délai de trois mois à partir de la réception de cette lettre, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront de ce fait être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Aucune demande de révision exceptée en matière de salaire ne pourra être introduite dans les quatre mois suivant la prise d'effet de la dernière révision.

## **5.2**

### **Dénonciation**

*La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de trois mois.*

*La dénonciation doit être notifiée par son ou ses signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.*

*Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou à défaut pendant une durée de deux ans à compter de l'expiration du délai de préavis.*

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

*Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.*

*Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.*

*À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord, selon les dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.*

## **Article 6**

### **Adhésion**

*Dans l'attente de l'extension, toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation patronale, syndicale ou association, groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peut adhérer à la présente convention collective conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.*

## **Article 7**

### **Négociations**

### **7.1**

#### **Négociations annuelles de branche**

*Les organisations syndicales représentatives au plan national décident de se rencontrer au moins une fois par an. Les dates étant fixées par accord mutuel. Les propositions de modification de chacune des parties doivent être communiquées à l'autre partie au moins un mois avant la date de la rencontre.*

*Au moins un mois avant cette réunion, la partie demanderesse fera parvenir aux organisations syndi-*

*cales le «rapport annuel de branche, conformément aux articles L. 2241-1 ; L. 2241-7 et L. 2241-2 du code du travail.*

### **7.2**

#### **Négociations annuelles d'entreprises**

*Conformément aux articles L. 2242-8 et L. 2242-3 du code du travail, chaque employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. À défaut d'une initiative de ces derniers depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé aux articles L. 2242-1 et L. 2242-2 du code du travail.*

*Afin de permettre une meilleure mise en œuvre du titre I de la présente Convention, les résultats des négociations dans les entreprises seront transmises aux organisations syndicales représentatives sur le plan national par le canal des délégués syndicaux.*

*En l'absence de délégués syndicaux, les résultats seront portés à la connaissance des partenaires sociaux lors de la réunion annuelle de négociation des salaires. Préalablement à la négociation salariale, le rapport annuel de branche sera remis aux partenaires sociaux.*

## **Article 8**

### **Commission nationale de conciliation et d'interprétation**

*Il est institué une commission paritaire de conciliation et d'interprétation de la convention collective ; cette commission représente les organisations syndicales confédérées, signataires.*

#### **Composition**

*Un représentant titulaire désigné par chacune des fédérations représentatives confédérées, signataires.*

*Le représentant peut se faire remplacer par une personne de son organisation dûment mandatée ou envoyer son pouvoir ou donner son pouvoir à un membre de son collège.*

*Le nombre de représentants patronaux est égal à celui des représentants des salariés.*

#### **Fonctionnement**

*La commission nationale de conciliation et d'interprétation est chargée :*

*\* De résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention*

*\* De formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention, annexes et avenants compris.*

*\* D'examiner tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention, si aucune solution n'a été apportée au sein de l'entreprise,*

*Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.*

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un délégué salarié et par un délégué patronal. La durée de la présidence est de un an à partir de la signature.

Les conflits et interprétations soulevés par l'une des parties sont présentés par l'intermédiaire des organisations syndicales signataires, confédérées, représentatives ou de leurs représentants dans l'entreprise et sont signifiés au président en exercice par lettre motivée, recommandée avec accusé de réception. Celui-ci se charge de convoquer la commission de conciliation et d'interprétation, qui traitera les conflits reçus 1 mois avant la date prévue de la réunion.

Les parties pourront se faire assister par un professionnel de leur catégorie, désigné à cet effet par l'organisation syndicale intéressée.

La commission peut recueillir tout élément lui permettant de statuer sur le litige.

Un procès verbal est établi à chaque réunion de commission par le secrétariat de la commission qui est assuré par l'une des organisations employeurs.

Les décisions prises à l'unanimité des parties en matière de conciliation sont immédiatement applicables.

La commission se réunira au moins une fois par an et en fonction des demandes.

L'indemnisation des frais des délégations des salariés s'effectuera selon les modalités prévues à l'article 10 de la présente convention.

## **Titre II**

### **Droit syndical - Exercice du droit syndical - Délégués du personnel Comité d'entreprise**

#### **Article 9 Droit syndical**

Tout salarié, quel que soit son sexe, son âge, sa nationalité, peut librement adhérer ou non au syndicat professionnel de son choix.

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

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que les intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des personnes visées par leur statut.

La collecte des cotisations et la diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux pourront s'effectuer

sur les lieux de travail, aux heures d'entrée et de sortie de l'entreprise (L. 2142-2 et L. 2142-3 du code du travail).

#### **Article 10 Exercice du droit syndical dans les entreprises**

##### **a Droit syndical**

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

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

Un local commun devra être mis à la disposition des sections syndicales par les entreprises ou établissements de plus de cent salariés. Ce local pourra également servir à d'autres services de l'entreprise sous réserve que les organisations syndicales disposent chacune d'une armoire fermant à clef.

Pour les entreprises de plus de deux cents salariés, ce local sera réservé exclusivement aux organisations syndicales.

Chaque syndicat représentatif peut décider de la constitution d'une section syndicale dans une entreprise ou un établissement. Dans les entreprises ou établissements d'au moins cinquante salariés, chaque syndicat représentatif peut désigner un ou plusieurs délégués syndicaux, selon les critères du code du travail. En outre, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, ces organisations peuvent désigner comme délégué syndical, un délégué du personnel pour la durée de son mandat.

Chaque délégué syndical disposera d'un crédit d'heures tel que défini par l'article L. 2143-13 du code du travail.

##### **b Participation aux commissions paritaires professionnelles instituées par la présente convention**

Les salariés amenés à participer à ces commissions devront en informer préalablement leur employeur et justifier qu'ils ont été régulièrement convoqués par leur organisation syndicale.

Ces conditions étant réunies, les employeurs ne pourront s'opposer à leur déplacement en vue de participer aux dites commissions.

Le maintien du salaire et l'indemnisation des frais de déplacement de ces salariés seront assurés, dans la limite de celle applicable conventionnellement.

**c**  
**Frais de déplacement**

*Les frais de déplacement engagés par les représentants du personnel pour se rendre sur convocation des entreprises, aux réunions entre les directions d'entreprises et les organisations syndicales, seront à la charge des entreprises, selon les indemnités en vigueur dans chacune d'elles.*

**Article 11**  
**Droit de grève**

*Le droit de grève étant reconnu, aucune sanction ne sera prise pour fait de grève. Le droit de grève s'exerce dans le cadre de la loi du 11 décembre 1950, et conformément à l'article L. 2511-1 du code du travail.*

*En cas de conflit, en accord avec l'employeur, les salariés pourront faire appel à un représentant syndical extérieur à l'entreprise.*

*L'employeur n'est pas tenu de payer le salaire correspondant à la période où le travail a été interrompu.*

*Néanmoins, la négociation peut déroger à cette règle en envisageant le paiement total ou partiel des heures perdues du fait de la grève.*

**Article 12**  
**Délégués du personnel**

*Le personnel élit des délégués du personnel dans toutes les entreprises ou établissements employant au moins onze salariés. Ce seuil d'effectif est atteint si l'entreprise ou l'établissement a employé onze salariés pendant au moins douze mois, consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.*

*Le chef d'entreprise ou d'établissement doit chaque année informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel.*

*Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est saisi d'une demande tendant à organiser les élections qui font l'objet du présent article, il met en œuvre la procédure légale dans le mois suivant la réception de la demande d'élections.*

*Les délégués du personnel exercent leur mission dans le cadre de la réglementation en vigueur. Il leur est reconnu pour l'exercice de leurs fonctions une liberté générale de déplacement sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.*

*Pour l'exercice de leur mission, les délégués du personnel bénéficient du crédit d'heures de délégation alloué par les textes légaux (art. L. 2315-1 à L. 2315-4 du code du travail).*

*Le temps passé par les délégués du personnel aux réunions mensuelles avec l'employeur ou son représentant est payé comme du temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures ci-dessus.*

*Tout licenciement d'un délégué du personnel est soumis pour avis au comité d'entreprise et ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail.*

**Article 13**  
**Comité d'entreprise**

*Les comités d'entreprise sont constitués dans les entreprises employant au moins cinquante salariés. Ce seuil d'effectif est atteint si l'entreprise a employé au moins cinquante salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours de trois années précédentes.*

*Le chef d'entreprise doit informer tous les deux ans le personnel par affichage de l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise.*

*Dans le cas où, en l'absence de délégués du personnel, l'employeur est saisi d'une demande tendant à organiser les élections qui font l'objet du présent article, il met en œuvre la procédure légale dans le mois suivant la réception de la demande d'élections.*

*Le comité d'entreprise peut formuler toutes propositions de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés ainsi que leur condition de vie dans l'entreprise.*

*L'employeur s'engage pour les matières définies par la législation en vigueur à consulter le comité d'entreprise préalablement à toutes décisions. Il s'engage à fournir à celui-ci les informations nécessaires dans les meilleurs délais conformes aux dispositions légales du code du travail aux fins de lui permettre un avis motivé.*

*Au moment de la subvention de fonctionnement déterminée dans les conditions prévues par la loi, s'ajoutera une subvention destinée aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise. Son montant sera fixé après négociation dans chaque entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail.*

*Pour l'exercice de leur fonction, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise bénéficient du crédit d'heures de délégation alloué par les textes légaux (art. L. 2325-6 à L. 2325-11 du code du travail). Il leur est reconnu dans le cadre de leur fonction une liberté générale de déplacement sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. Le comité d'entreprise peut se faire assister d'experts extérieurs à l'entreprise, dans les conditions définies aux articles L. 2325-35 à L. 2325-42 du code du travail.*

**Article 14**  
**Hygiène, sécurité et conditions de travail**

*Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales relatives à la sécurité du travail. Conformément à la loi, les établissements employant cinquante salariés mettront en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.*

*Ce comité sera consulté sur toutes les questions relevant de sa compétence : chacun des représentants du personnel, membre du C.H.S.C.T., disposera d'un crédit d'heures nécessaires à l'exercice de leurs fonctions conformément aux dispositions des articles L. 4614-3 à L. 4614-5 et L. 4523-7 du code du travail.*

En ce qui concerne l'application des dispositions de l'article L. 4614-14 du code du travail relatif à la formation de ces membres, le seuil des trois cents salariés est ramené à deux cents.

Dans le cas où, dans les établissements de plus de cinquante salariés, un tel comité n'aurait pas été mis en place, l'ensemble des missions et moyens du C.H.S.C.T. serait dévolu aux délégués du personnel.

Les salariés s'engagent à respecter les prescriptions qui leur sont imposées en matière d'hygiène et de sécurité ; ils s'engagent notamment à utiliser les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition. Les salariés doivent en cas de danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, signaler immédiatement à l'employeur toute situation de travail objectivement dangereuse.

S'agissant de matériels temporaires, cela entraîne des contraintes particulières en matière de sécurité en particulier :

- Lorsque la précipitation de neige dépasse 4 cm dans la mesure où l'accumulation n'a pu être évitée sur la couverture (par chauffage, déblaiement...);
- Lorsque le vent normal atteint ou peut atteindre les 90 km/heure ;
- En cas de circonstances exceptionnelles pouvant mettre en péril la sécurité du public.

Dans ces conditions, l'employeur pourra utiliser les services du personnel compétent afin d'effectuer le travail que les impératifs de sécurité imposent, y compris dans le cadre d'un préavis de grève.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se seront retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif sérieux de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie, pour la santé de chacun d'eux (articles L. 4111-1 et L. 4111-2 du code du travail).

### **Titre III**

#### **Embauche - Visite médicale - Promotion - Le contrat de travail**

##### **Article 15 Embauche**

L'embauche du personnel salarié est soumise aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et aux dispositions de la présente convention.

Tout candidat à un emploi devra présenter lors de l'embauche le ou les certificats de travail délivrés par son ou ses derniers employeurs.

Un salarié n'est embauché qu'après examen de ses aptitudes à remplir l'emploi sollicité ou proposé. Pour les emplois qui le justifient, un essai technique peut être exigé.

L'embauche ne devient définitive qu'à l'issue de la période d'essai définie ci-après par la présente convention.

Chaque embauche sera confirmée par écrit en précisant la nature du contrat, la convention collective applicable, la durée et les conditions de la période d'essai, la fonction et le coefficient hiérarchique, le montant des appointements pour l'horaire pratiqué ainsi que les avantages en nature, le lieu de rattachement et/ou le cadre géographique où la fonction sera exercée.

Le salarié informera impérativement le nouvel employeur d'une éventuelle clause de non concurrence le liant à un précédent employeur.

La visite médicale d'embauche aura lieu si possible avant l'embauche et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Un exemplaire de la présente convention sera remis à tout nouvel embauché.

##### **Article 16 Visite médicale du travail**

Tout salarié bénéficiera d'un examen médical prévu dans les dispositions de l'article R. 4624-16 du code du travail.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

##### **Article 17 Promotion**

Les salariés ont toujours la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à un poste supérieur ou de leur mutation à un autre poste.

Les demandes à ce sujet seront examinées et une réponse sera transmise aux intéressés dans un délai d'un mois.

Afin de favoriser la promotion des salariés au sein de l'entreprise, les postes à pourvoir seront proposés de préférence aux membres du personnel en place qui justifient des compétences et aptitudes nécessaires.

##### **Article 18 Égalité professionnelle - Égalité de traitement**

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de l'âge ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe, l'âge ou la situation familiale.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 et L. 3221-6 du code du travail. Les difficultés d'application éventuelles de ce principe pourront être évoquées

*lors de la négociation annuelle obligatoire. En ce qui concerne l'égalité de rémunération, les employeurs s'engagent à mettre en place toutes mesures de rattrapage existantes ou à venir.*

*Ils s'engagent également à respecter les dispositions relatives à la conciliation des temps de travail et des temps familiaux.*

*Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions législatives en vigueur.*

*La réglementation du travail et les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans leur ensemble aux salariés étrangers ; ceux-ci doivent pas faire l'objet d'une discrimination notamment en matière d'emplois.*

*De même, sauf inaptitude constatée par la médecine du travail dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap.*

### **Article 19**

#### **Le contrat de travail**

*Le contrat de travail est conclu entre l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité et le salarié.*

*L'engagement fait l'objet d'un contrat écrit en double exemplaire dont l'un est obligatoirement remis au salarié au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.*

*Conformément aux dispositions nationales et à celles de la Directive Communautaire N° 91-533 du 14 Octobre 1991, ce contrat précise :*

*a - l'identité des parties ;*

*b - la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;*

*c - le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé ;*

*d - Le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ;*

*e - S'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée totale prévisible du contrat ou de la relation de travail selon les dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail.*

*f - Le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le salarié a droit ;*

*g - La durée et les modalités de détermination du préavis ;*

*h - La durée de travail journalière ou hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle normale du salarié ;*

*i - La durée du congé payé et les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;*

*j - La mention de la présente convention collective, et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entre-*

*prise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail du salarié ;*

*k - Le lieu de déclaration préalable à l'embauche dont copie sera remise aux salariés ;*

*l - Les coordonnées de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisation de prévoyance ;*

*m - La clause de mobilité géographique pour les travailleurs intervenant régulièrement en dehors de l'entreprise ;*

*Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail, toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.*

### **Article 20**

#### **Modification du contrat de travail**

*Toute modification substantielle du contrat de travail fera l'objet d'une notification écrite au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception. À cette notification explicitant les motifs de la modification envisagée, sera joint l'avenant au contrat de travail déterminant les nouvelles conditions de collaboration que le salarié devra régulariser par sa signature en cas d'acceptation de la modification.*

*Le salarié disposera, conformément à l'article L. 1222-6 du Code du Travail d'un délai de réflexion d'un mois à compter de la première présentation de la lettre recommandée pour faire part de sa décision. Le silence à l'issue de ce délai sera assimilé à l'acceptation de la modification proposée.*

*En cas de refus, la rupture du contrat incombera à l'employeur si celui-ci maintient sa demande.*

*Dans ce cas, l'employeur devra respecter la procédure en matière de licenciement prévue au Code du Travail.*

*Toute modification d'un élément essentiel pour une autre cause, fera l'objet d'une notification écrite au salarié ; le salarié disposera dès la première présentation de la notification, d'un délai d'un mois pour accepter la modification. Le silence conservé dans le délai imparti au salarié d'un mois sera considéré comme un accord tacite de la modification proposée.*

*La rupture du contrat de travail interviendra conformément aux dispositions légales en vigueur.*

### **Article 21**

#### **La période d'essai, préavis**

##### **La période d'essai**

*Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai.*

*La durée de la période d'essai est fixée comme suit, en fonction du niveau de poste occupé :*

*- 1 mois de travail effectif pour les employés et ouvriers,*

*- 2 mois de travail effectif pour les techniciens et agents de maîtrise,*

*- 3 mois de travail effectif pour les cadres,*

Avant l'expiration de la période d'essai initiale, tout salarié peut donner congé sur simple notification écrite.

De la même façon, avant l'expiration de la période d'essai initiale, l'employeur notifie sa décision par écrit, cette décision peut être :

- La confirmation de l'embauche du salarié ;
- La rupture sans préavis, ni indemnité ;
- La prolongation motivée de la période d'essai qui n'aura pas un caractère systématique et qui sera réalisée par avenant d'un commun accord entre les parties, signé au plus tard le dernier jour de la période initiale.

La durée initiale de la période d'essai pourra être prolongée une fois dans les conditions ci-après :

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

Dans le cas de rupture du contrat pendant la période de renouvellement de la période d'essai, l'employeur devra respecter un préavis de 7 (sept) jours.

#### **Le préavis**

En cas de rupture du contrat de travail, sauf faute grave ou lourde ou force majeure, un préavis est dû par la partie qui prend l'initiative de la rupture.

La durée de préavis, attribuée dans les conditions du droit commun est fixée comme suit en fonction du niveau du poste occupé :

- d'un mois pour les employés et ouvriers. En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, sauf en cas de faute lourde ou faute grave ou faute majeure, cette durée est portée à deux mois après deux ans d'ancienneté ;
- de deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- de trois mois pour les cadres ;

La durée du préavis à respecter est mentionnée dans la lettre de rupture qui doit être adressée par courrier recommandé, avec accusé de réception par l'une des parties au contrat à l'autre.

Dans les conditions de droit commun, sauf démission, pendant la durée du préavis le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour de travail pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord, tout ou partie de ces heures pourrait être cumulée en fin de préavis.

En cas de licenciement pour cause économique, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié qui justifierait de l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant la fin de la période du délai-congé pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du délai-congé et, dans ce cas, il ne percevra son salaire que pour la période de travail effectuée.

#### **Article 22**

##### **Contrat de travail à durée déterminée dit d'usage**

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée est effectué conformément aux dispositions du code du travail, de la branche et des accords à venir.

Dans la branche d'activité visée par la présente convention, il est d'usage constant de faire appel à des personnels employés sous contrat de travail à durée déterminée par la réalisation d'une mission précise et limitée dans le temps, ou de travail saisonnier.

Les dispositions de l'art L. 1242-2 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. Soc. 26 novembre 2003 n° 01-44263 - n° 01-47035- n° 01-44381 et n° 01-429777 et Cass. Soc. 15 février 2006, n° 04-41015, Société Institut national de formation et de recherches sur l'éducation permanente c/Picodot) sont applicables.

#### **Article 23**

##### **Formation professionnelle**

Dans le cadre de la législation en vigueur et de l'accord de branche en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente des salariés régie par la présente convention.

Ceux-ci pourront utiliser leurs droits aux congés de formation suivant les dispositions de l'article L. 930-1 et suivant du code du travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner une réduction des droits des salariés à formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre pour les entreprises de plus de deux cent salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et aux perfectionnement professionnels.

Pour le financement des formations, les employeurs cotiseront à l'organisme A.F.D.A.S. Les formations se feront de préférence au centre d'enseignement des structures mobiles agréé par les syndicats professionnels.

#### **Article 24**

##### **Maladie - Accident - Maternité**

#### **1**

##### **Dispositions générales**

Les absences résultant de maladie, d'accident, de maternité ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit informer ou faire informer l'employeur du motif de son absence et lui faire parvenir sous 48 heures (quarante huit heures) l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de tra-

vail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures (quarante huit heures) suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

## **2**

### **Indemnités complémentaires pour maladie ou accident**

Après deux ans d'ancienneté continue, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident justifié dans les conditions de l'alinéa précédent, et après un délai de 8 jours continus d'arrêt de travail qui joue à chaque indisponibilité, sauf en cas de prolongation, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale pour parvenir au montant de rémunération nette ci-après défini :

- de 2 à 10 ans : 90 % de la rémunération nette pendant 40 jours ouvrables ; 75 % de la rémunération durant les 40 jours suivants.
- de 10 à 20 ans : 90 % de la rémunération nette pendant 60 jours ouvrables ; 75 % de la rémunération durant les 60 jours suivants.
- au delà de 20 ans : 90 % de la rémunération nette pendant 90 jours ouvrables ; 75 % de la rémunération durant les 90 jours suivants.

Toutes les garanties mentionnées au présent article s'entendent des déductions faites des allocations légales que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et de tous les régimes de prévoyance.

La moitié du temps d'arrêt de travail maladie justifié dans les conditions ci-dessus est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits aux congés payés dans la limite de 4 mois.

Si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade ayant pour effet des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise engendrées par cette absence, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur. Le salarié concerné bénéficie, à son initiative, d'une priorité de réemploi pendant une période de douze mois à compter de la date de résiliation de son contrat.

## **3**

### **Maternité et congé parental**

Les congés de maternité sont fixés conformément à la législation en vigueur.

La salariée ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise recevra, pendant deux mois, de date à date, son traitement de base du mois en cours, sous déduction :

- \* des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ;
- \* des indemnités journalières éventuellement versées par un organisme de prévoyance lorsqu'il en existe un au sein de l'entreprise, dont elle sera tenue de faire déclaration.

Si, à l'expiration du congé de maternité, la salariée n'est pas entièrement rétablie, et si ce fait est dûment constaté par un certificat médical (avec contre visite éventuelle), les dispositions concernant la maladie sont applicables.

Un congé parental non rémunéré pourra être demandé par tout salarié pour élever un enfant, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 à L. 1251-51 et R. 1225-13 du code du travail.

## **4**

### **Accident de travail ; Maladie professionnelle**

Les règles prévues en cas d'accident ou de maladie professionnelle sont définies par la section V-1 du chapitre II du livre 1<sup>er</sup> du code du travail articles L. 1226-6 à L. 1226-21 et R. 1226-9.

Après deux ans d'ancienneté continue dans l'entreprise, en cas d'absence dûment justifiée pour accident de travail, de maladie professionnelle, le salarié perçoit une indemnité qui complète les indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié à l'occasion de son arrêt de travail,

Dans les conditions suivantes :

- Pour un accident, une maladie professionnelle couvert par la sécurité sociale :

- pour une indisponibilité inférieure à 30 jours, jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé à partir du premier jour d'arrêt et au plus tard, suivant la durée de l'indisponibilité, jusqu'au 30<sup>ème</sup> jour;

- pour une indisponibilité supérieure à 30 jours, jusqu'à concurrence de 80 % du salaire de l'intéressé au-delà du 30<sup>ème</sup> jour et, suivant la durée d'indisponibilité, pendant les 30 jours suivants.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance.

Lorsque ces indemnités sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

En aucun cas, le revenu net du salarié absent ne sera supérieur au revenu net qu'il aurait perçu en activité pendant cette période.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute du dernier salaire mensuel précédent l'arrêt du travail pour chaque jour de la période d'arrêt de travail.

Le salaire mensuel pris en considération comprend tous les éléments constitutifs du salaire à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

## **5**

### **Inaptitude du salarié pour maladie**

Conformément à l'article L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail, à l'issue des périodes de suspension



du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois qui débute à l'issue des deux examens médicaux du médecin du travail, espacés de deux semaines ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

### **Article 25**

#### **Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement est due au salarié, après deux ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit, par tranche d'ancienneté :

- 1/4 de mois par année d'ancienneté à partir de 2 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté,
- 1/2 mois par année au delà de 20 ans d'ancienneté.

Les dispositions des articles R. 1234-1 à R 1234-5 du code du travail sont applicables.

### **Article 26**

#### **Départ à la retraite**

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si l'intéressé a atteint 65 ans, âge à partir duquel il a droit automatiquement à une retraite à taux plein.

Toutefois, une mise à la retraite d'un salarié pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein, peut être admise avant 65 ans et à partir de 60 ans, sous les réserves suivantes :

- \* pour les bénéficiaires d'une préretraite ayant pris effet avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et mise en œuvre dans le cadre d'un accord professionnel mentionné à l'article L. 5123-6 du Code du travail,
- \* dans le cadre d'une convention de préretraite progressive conclue antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2005,
- \* dans le cadre du bénéfice de tout autre avantage de préretraite défini antérieurement au 22 août 2003 (date de publication de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites).

La mise à la retraite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans s'effectuera conformément aux dispositions légales en vigueur, au moment du départ.

Lorsqu'un salarié atteint l'âge de la retraite, d'un commun accord avec son employeur, au moment de son départ, le salarié bénéficie du préavis légal auquel il serait tenu en cas de licenciement.

En cas de départ à la retraite à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur les indemnités de départ seront de :

- après 10 ans : 02 mois de salaire
- après 15 ans : 03 mois de salaire
- après 20 ans : 04 mois de salaire
- après 25 ans : 05 mois de salaire
- après 30 ans et plus : 06 mois de salaire

En cas de mise à la retraite par l'employeur, avec l'accord du salarié, le montant des indemnités sera conforme à la loi en vigueur au moment du départ.

### **Notion d'ancienneté**

Pour l'appréciation des dispositions qui sont subordonnées à une condition d'ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte de la présence continue dans l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en vigueur du contrat de travail en cours, en y incluant les périodes de maladies, d'accident, périodes militaires obligatoires et périodes de repos de maternité pour les femmes, les périodes de formation et selon les dispositions prévues aux articles L. 1234-7, L. 1234-10 ; L. 1234-11 et L. 1224-1 du code du travail..

Les dispositions liées à l'ancienneté prennent effet à partir du premier jour du 1<sup>er</sup> contrat.

En cas de transformation d'un ou plusieurs contrats successifs (et sans discontinuité) à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, la date prise en compte pour déterminer l'ancienneté est celle du début du premier contrat à durée déterminée.

### **Article 27**

#### **Congés**

#### **A**

#### **Congés payés**

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif au sens de l'article L. 3141-4 du code du travail, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder trente jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux deux alinéas précédents n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jours supplémentaires accordés pour fractionnement à l'initiative de l'employeur ne se confondent pas avec la durée du congé payé annuel susvisée.

*Dans tous les cas, les jours fériés tombant un jour ouvrable, ne pouvant être comptabilisés en tant que jours de congés, prolongent les congés d'autant.*

## **B**

### **Période de référence**

*Du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :*

- \* Les périodes de congé payé,*
- \* Les périodes de congé maternité, paternité, adoption et éducation des enfants,*
- \* Les repos compensateurs obligatoires prévus par l'article L. 3121-26 du Code du Travail et l'article L. 713-9 du Code Rural,*
- \* les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail,*
- \* les périodes, dans la limite d'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 pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.*

## **C**

### **Période légale de prise des congés**

*Du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année en cours.*

*La période légale des congés s'étend en principe du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de l'année en cours.*

*Après consultation des délégués du personnel et, le cas échéant du personnel, l'employeur devra fixer l'ordre et les dates de départs. Cet ordre des départs sera communiqué à chaque ayant droit et affiché dans les entreprises au plus tard deux mois avant la date d'ouverture de la période de congés. Le calendrier des départs ne peut être modifié dans un délai d'un mois avant la date prévue de départ du salarié article L. 3141-16 du code du travail.*

*Les salariés devront poser les dates du congé principal avant le 30 mars de l'année en cours.*

*Conformément au code du travail, il est recommandé de tenir compte de la situation familiale, et de l'ancienneté dans l'entreprise cette règle ne jouera pas en cas de fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement.*

## **D**

### **Fractionnement des congés**

*Le fractionnement des congés n'est possible que sur les quatre semaines de congés principales sauf accord particulier; la cinquième semaine ne pourra être accolée aux quatre semaines précédentes. Elle pourra être prise en dehors de la période légale des congés payés sans ouvrir droit aux jours supplémentaires dus au fraction-*

*nement prévus par l'article L. 3141-19 du code du travail.*

*Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur ou par le salarié avec l'agrément de l'employeur.*

*Lorsque la fraction prise en dehors de la période légale, en une ou plusieurs fois est au moins égale à six jours ouvrables, le salarié bénéficie de deux jours ouvrables de congé supplémentaire.*

## **E**

### **Calcul de l'indemnité de congés payés**

*Le code du travail prévoit deux modes de calcul :*

- La rémunération moyenne : l'indemnité minimale est égale au 1/10<sup>ème</sup> de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, à l'exclusion des gratifications et des primes annuelles.*
- Le maintien du salaire : l'indemnité minimale est égale au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant sa période de congés.*

*En tout état de cause, le salarié bénéficie du mode de calcul le plus favorable.*

*Il est rappelé que le calcul ci-dessus ne concerne que l'indemnisation propre à la durée du congé annuel, sans considérer l'incidence des jours fériés survenant pendant cette période.*

## **Article 28**

### **Congés exceptionnels**

*Une autorisation d'absence sera accordée sur justification, à l'occasion des événements suivants :*

- \* Mariage ou pacs du salarié : quatre jours ouvrables,*
- \* Mariage d'un enfant : deux jours ouvrables,*
- \* Naissance d'un enfant : trois jours ouvrables + 11 jours consécutifs dans le cadre du congé de paternité ou dix huit jours en cas de naissances multiples,*
- \* Accueil d'un enfant en adoption : trois jours ouvrables,*
- \* Décès du conjoint ou du partenaire d'un pacs, d'un enfant : trois jours ouvrables,*
- \* Validation des acquis et de l'Expérience : 3 jours ouvrables,*
- \* Maladie d'un enfant de moins de 16 ans : 5 jours ouvrables par an, quelque soit le nombre d'enfants, sous réserve d'apporter la preuve de la maladie à l'employeur, par certificat médical.*
- \* Décès d'un parent, père, mère, frère, sœur, beau père, belle mère : deux jours ouvrables,*

*Ces cas d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause ou de manière très rapprochée, et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée du congé annuel.*

---

**Article 29**  
**Licenciement économique - Réembauche**

**Licenciement pour motif économique**

*Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité ou une restructuration, la direction consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les raisons de cette situation et les mesures qu'elle entend prendre.*

*S'il doit être procédé en dernier ressort à des licenciements pour chaque nature d'emploi, l'ordre sera déterminé en tenant compte notamment des charges de famille, de la valeur professionnelle et de l'ancienneté dans l'entreprise.*

*Le salarié licencié par suite de suppression d'emploi conservera pendant un an la priorité de réembauche dans la même catégorie d'emploi.*

*Les dispositions de cet article sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 1233-5 à L. 1233-7 et L. 1233-45 du code du travail.*

**Réembauche**

*Les salariés licenciés pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réemploi, dans un emploi de même nature, pendant un délai d'un an à compte de la date de cessation de travail dans l'entreprise. À cet effet, ils devront répondre dans un délai de 15 jours à toute offre de réemploi.*

*Au cas où plusieurs salariés bénéficieraient d'une priorité de réembauche pour un poste de travail, satisfaction sera donnée au salarié justifiant de la plus grande ancienneté dans l'entreprise.*

**Article 30**  
**Mutation géographique nécessitée par les besoins de l'entreprise**

*Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, les parties signataires recommandent que cette mobilité ne soit pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge supplémentaire et qu'il soit tenu compte dans toute la mesure du possible de leur situation familiale.*

*Tout changement de résidence, proposé par l'employeur pour les besoins du service et accepté par le salarié intéressé, donnera lieu au remboursement de frais occasionnés par cette mutation sur les bases suivantes :*

*- Remboursement des frais de voyage pour lui et sa famille (conjoint et personnes à charge), après accord de l'entreprise sur le moyen de transport, lors du déménagement.*

*- Remboursement des frais de déménagement après accord de l'entreprise sur présentation de plusieurs devis.*

*Si, à l'issue d'un changement de résidence, dans un délai de un mois, un salarié notifiait à l'entreprise qu'il ne peut s'adapter à sa nouvelle situation, il pourra, à titre dérogatoire, faire l'objet d'un licenciement à la charge de l'entreprise.*

**Article 31**  
**Jours fériés**

**A**  
**Le 1<sup>er</sup> mai**

*La fête du travail du 1<sup>er</sup> mai est obligatoirement chômée et rémunérée. Le régime des jours fériés est déterminé dans le cadre de la loi.*

**B**  
**Les jours fériés**

*Les jours fériés légaux sont les suivants :*

*1<sup>er</sup> janvier*

*lundi de Pâques*

*8 mai*

*Ascension*

*14 juillet*

*15 août*

*1<sup>er</sup> novembre*

*11 novembre*

*25 décembre*

*Lundi de Pentecôte (le choix de la journée de solidarité est laissée à l'appréciation de l'entreprise)*

**C**

*Les heures de travail perdues pendant les jours fériés légaux ne peuvent être récupérées article L. 3133-2 du code du travail.*

*Pour les salariés justifiant d'un mois de présence dans l'entreprise et ayant accompli à la fois le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée, le chômage de ces jours fériés ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement servie.*

*Les salariés qui, à titre exceptionnel, travaillent l'un de ces jours fériés, auront droit en plus de la rémunération correspondant au travail effectué à une indemnisation égale au montant de ce salaire.*

*Dans le cas où un salarié serait amené à travailler de façon habituelle un ou des jour(s) férié(s), il devra bénéficier, pour chacun de ces jours, soit d'une journée de repos prise dans l'année civile en cours, suivant ce jour férié, soit les heures effectuées le dit jour férié sont majorées à 100 %, après accord entre les parties.*

## **Titre IV**

### **Dispositions particulières**

#### **Article 32**

##### **Utilisation de véhicules**

##### **Véhicule personnel**

Lorsqu'un salarié est appelé à utiliser pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, cette utilisation se fera sur les bases suivantes :

\* Les utilisateurs devront justifier que le véhicule est assuré auprès d'une compagnie d'assurances notoirement solvable pour les déplacements professionnels,

\* Faute d'un règlement d'entreprise ou d'un accord individuel, le versement d'une indemnité kilométrique ne pourra être inférieur à celle du barème des frais kilométriques publié par la direction générale des impôts de l'année en cours.

##### **Voitures de services**

Une voiture de service est une voiture mise par l'employeur à la disposition d'un salarié qui devra en être le seul conducteur. Elle ne constitue pas pour celui-ci un avantage en nature. Un accord écrit définit les conditions d'utilisation et des charges et obligations de l'employeur et du salarié. L'employeur supporte la totalité des frais nécessités par l'utilisation professionnelle d'un tel véhicule..

Sauf accord exprès de l'entreprise, le véhicule ne peut être utilisé à des fins personnelles.

##### **Déplacements**

Les salariés qui, pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction, effectuent des déplacements ou engagent des frais professionnels sont remboursés sur justificatifs ou forfaitairement après accord mutuel.

Les salariés pourront demander des avances de frais avant leur départ.

#### **Article 33**

##### **Brevets d'inventions**

Les articles L. 611-7 et suivants et R. 611-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle sont applicables.

Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention du salarié doit être constaté par écrit.

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Néanmoins, il sera attribué au salarié inventeur une rémunération supplémentaire.

Toutes les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, lorsqu'une invention est faite par un salarié, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par ses connaissances ou l'utilisation des techniques ou de

moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. Le salarié doit alors en obtenir un juste prix suivant les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> ter de la loi référencée ci-dessus.

Le salarié auteur d'une invention en fait la déclaration à son employeur. Dans un délai de deux mois, l'employeur donne son accord au classement de l'invention résultant de la déclaration du salarié ou, en cas de défaut d'indication du classement, fait part au salarié, par une communication motivée, du classement qu'il retient. Le délai de deux mois court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration du salarié contenant les informations prévues à l'article R 611-2 ou, en cas de demande de renseignements complémentaires reconnue justifiée, de la date à laquelle la déclaration a été complétée. L'employeur qui ne prend pas parti dans le délai prescrit est présumé avoir accepté le classement résultant de la déclaration du salarié.

Le délai ouvert à l'employeur pour revendiquer le droit d'attribution est de quatre mois. Ce délai court à compter de la date de réception par l'employeur de la déclaration de l'invention contenant les indications prévues aux articles R. 611-2 (1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup>) et R 611-3 ou, en cas de demande de renseignements complémentaires reconnue justifiée, de la date à laquelle la déclaration a été complétée. La revendication du droit d'attribution s'effectue par l'envoi au salarié d'une communication précisant la nature et l'étendue des droits que l'employeur entend se réserver.

Le salarié et l'employeur doivent se communiquer tous les renseignements utiles sur l'invention en cause. Ils doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou partie l'exercice des droits conférés par la loi.

#### **Article 34**

##### **Salaire lié à la réalisation d'objectifs**

Compte tenu de la spécificité de la fonction commerciale, il est convenu que les entreprises ont la possibilité d'introduire dans la rémunération des collaborateurs concernés, (cadres et agents de maîtrise) un élément variable. Par élément variable, il faut entendre tout élément fonction de la réalisation d'objectifs.

Dans cette hypothèse, il est précisé que la rémunération brute annuelle doit être au moins égale au minimum annuel attaché au coefficient attribué à l'intéressé. Les modalités de la part variable de la rémunération devront être portées dans le contrat de travail.

#### **Article 35**

##### **Devoir de réserve et non-concurrence**

Tout salarié est tenu au devoir de réserve pour tout ce qui touche à sa fonction ou à l'activité de l'entreprise. Cette mention figurera au contrat de travail.

Les dispositions du premier alinéa sont étendues sous réserves de l'application de l'article L. 1121-1 du code du travail.

Toute clause de non concurrence devra obligatoirement faire l'objet d'un écrit qui précise ses conditions de durée et de territoire. Elle doit, en contre partie, prévoir l'indemnité compensatrice d'activité professionnelle imposée ainsi que la stipulation de l'activité interdite au salarié.

### **Article 36** **Dispositions finales**

Toutes les questions d'ordre collectif non prévues par la présente convention pourront faire l'objet d'un chapitre particulier.

Le texte de la présente convention, de ses avenants, sera déposé auprès des institutions compétentes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Toute organisation syndicale confédérée de salariés ou tout employeur qui n'est pas partie prenante de la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail qui ouvre la possibilité d'adhérer à toute organisation syndicale représentative de salariés au sens de l'article L. 2231-3 du code du travail. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de son dépôt auprès des services centraux du Ministère chargé du travail.

Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 ; L. 2261-24 et L. 2261-25 et suivants du code du travail.

## **Titre V** **Durée du travail**

### **Préambule**

L'activité des entreprises relevant de la présente Convention Collective se déroule en grande partie en dehors des lieux où s'exerce l'autorité de l'employeur et notamment du siège de l'entreprise.

Ainsi un certain nombre de salariés se trouve non pas attaché à un lieu de travail géographiquement stable mais à une multiplicité de lieux variable dans le temps.

Le présent titre a pour objet notamment de prendre en compte ces particularités et de permettre aux entreprises d'adapter leur horaire effectif de travail à la réglementation de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaire. Il permet aux entreprises de décompter la durée légale sur la semaine (article L. 3121-10 du code du travail), ou sur un cycle régulier de travail (article L. 3122-3 du code du travail), ou sur l'année pour l'adapter à la saisonnalité des activités (article L. 3122-9 du code du travail) ou d'attribuer la réduction d'horaire sous forme de jours de repos.

### **Article 37** **Définition de la durée du travail**

La durée du temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (article L. 3121-1 du code du travail).

### **Article 38** **Temps de présence ne constituant pas du temps de travail effectif**

Même lorsqu'ils font l'objet d'une rémunération en application de stipulations contractuelles ou d'usage ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif :

\* Le temps nécessaire à la restauration,

\* Pour tous les salariés, les trajets entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de montage et d'installation, au dessus de 49 km, à l'exception des chauffeurs, pour lesquels le temps de trajet est un travail effectif, conformément aux dispositions de l'article 57 ci-après.

### **Article 39** **Service d'astreinte en dehors du lieu de travail**

Compte tenu de la nature des activités de la profession et de ses responsabilités vis à vis des clients, des utilisateurs, du public et de la sécurité, la mise en place de services d'astreinte peut être indispensable.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Ces astreintes sont mises en place par des accords d'entreprise ou d'établissement qui en fixent le mode d'organisation et les modalités d'indemnisation. À défaut de conclusion d'un tel accord les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées et fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'inspecteur du travail.

La programmation des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstance exceptionnelle et imprévisible et sous réserve que le salarié soit averti au moins un jour franc à l'avance.

En fin de mois l'employeur remet à chaque salarié un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de cinq ans.

Compte tenu de la particularité de la profession qui nécessite une mobilité géographique importante et en

*cas de circonstances exceptionnelles : tempête annoncée ou lorsqu'un établissement est exploité dans les 24 heures suivant la date de fin de montage et que la distance de l'entreprise au chantier est supérieure à 200 km/h, sous réserve de l'accord express du salarié et sur la base du volontariat, celui-ci restera à proximité immédiate du chantier, sous le régime de l'astreinte. Son hébergement, restauration seront pris en charge par l'employeur. En cas d'intervention, la durée de cette intervention sera considérée comme du temps de travail effectif.*

#### **Article 40**

##### **Durée du travail**

*À la date de signature de la présente convention la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures en application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.*

##### **40.1**

##### **Durée quotidienne du travail**

*La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut, en application de l'article L. 3121-34, sur la base de l'article D. 3121-19 du code du travail, excéder 10 heures sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et, éventuellement, conventionnelles résultant d'un accord d'entreprise ou d'établissement. La durée journalière peut être portée, en fonction des nécessités, à 12 heures pour le personnel de montage et de maintenance et dans le cas où un surcroît d'activité s'imposerait notamment pour l'un des motifs suivants :*

*\* Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par elle,*

*\* Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année,*

*\* Travaux nécessités par des exigences de sécurité notamment liées aux conditions météorologiques.*

*Dans le cadre de l'utilisation de cette dérogation l'employeur est tenu d'informer les institutions représentatives du personnel si elles existent et l'inspecteur du travail.*

*Par ailleurs, une plage de travail pourra être exceptionnellement décalée dans la journée, pour raison exceptionnelle (intempérie, faits imprévisibles). Dans ces conditions, les horaires pourront être modifiés, sans délai de prévenance. Dans ces conditions, une prime de variation d'horaire sera accordée au salarié.*

##### **40-2**

##### **Durée maximale hebdomadaire**

*La durée maximale hebdomadaire ne pourra excéder 48 heures de travail effectif par semaine et 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.*

*Il ne peut être dérogé à ces durées maximales hebdomadaires qu'à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par l'article L. 3121-36 du code du travail.*

##### **40-3**

##### **Amplitude**

*L'amplitude quotidienne du travail ne pourra excéder 13 heures.*

##### **40-4**

##### **Repos quotidien**

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

*Toutefois le temps de repos quotidien pourra être réduit exceptionnellement à 9 heures pour les salariés exerçant l'une des activités définies à l'article D. 3131-1 du code du travail. Des périodes au moins équivalentes de repos seront accordées aux salariés en cas de réduction du repos quotidien à 9 heures.*

##### **40-5**

##### **Répartition hebdomadaire de l'horaire - Repos hebdomadaire**

*Chaque salarié ne pourra être employé plus de 6 jours de travail par semaine.*

*La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.*

*Le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 35 heures consécutives. Il est précisé que compte tenu de l'activité de la profession le repos hebdomadaire peut être donné par roulement en application des articles L. 3132-2 et R. 3132-5 du code du travail et du décret N° 92-769 relatif au repos dominical.*

#### **Article 41**

##### **Heures supplémentaires - Contingent annuel - Repos compensateur**

##### **41.1**

##### **Heures supplémentaires**

*Les heures supplémentaires sont décomptées au-delà de la durée légale du travail fixée par les articles L. 3121-10 et L. 3121-34 du code du travail.*

*Les entreprises peuvent recourir aux heures supplémentaires après information du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel et de l'inspecteur du travail dans la limite de :*

*180 heures par salarié et par an. Cette limite pourra être portée à 240 heures, à titre exceptionnel. En cas de modulation du temps de travail, le contingent annuel est ramené à 120 heures. Il pourra être porté à 180 heures, à titre exceptionnel.*

##### **41-2**

##### **Rémunération des heures supplémentaires**

*La rémunération des heures supplémentaires est fixée par l'article L. 3121-22 du code du travail.*

*Par dérogation à l'article L. 3121-22 du code du travail, relatif au paiement des heures supplémentaires,*

*l'intégralité du paiement des heures supplémentaires sera accordé sous forme de repos compensateur de remplacement.*

*Elles ne seront pas imputables sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément à l'article L. 3121-26 du code du travail.*

#### **41-3**

##### **Repos compensateur et repos de remplacement**

*Les repos compensateurs définis à l'article L. 3121-22 du code du travail et les repos de remplacement prévus sont pris dans les conditions suivantes :*

##### **- Modalités de prise du repos**

*Le repos compensateur est pris par journée ou demi-journée en période de faible activité.*

*Le repos doit obligatoirement être pris dans un délai maximum de 6 mois qui suit l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune modification de la rémunération.*

*Les dates de repos seront demandées par le salarié avec un préavis de 4 semaines. La prise de congé ne pourra sauf accord de l'entreprise être accolée à une période de congés payés, ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit.*

*L'absence de demande de prise de congé par le salarié ne peut entraîner la perte du droit.*

*Dans ce cas l'employeur est tenu de demander au salarié de prendre effectivement ses repos dans un délai maximum de 1 an, ou être transformés sous forme C.E.T. (Compte Epargne Temps).*

##### **- Information des salariés**

*Les salariés sont tenus régulièrement informés du nombre d'heures de repos portées à leur crédit, mois par mois, par une mention figurant sur le bulletin de paie ou par document annexé à leur bulletin de salaire, comprenant les droits acquis au titre de la période de paie considérée, mais également les droits cumulés. Seront également indiqués la notification de l'ouverture du droit et le délai maximum.*

#### **Article 42**

##### **Aménagement du temps de travail**

#### **42-1**

##### **Champ d'application**

*Dans le contexte de la réduction de la durée du travail à trente cinq heures par semaine, le renforcement de l'action en faveur de l'emploi et la prise en compte des aspirations des salariés vers un meilleur équilibre entre vie sociale et familiale et vie professionnelle, exigent, afin de maîtriser les coûts que le volume d'heures travaillées par semaine soit adapté au caractère saisonnier, événementiel et imprévisible de l'activité.*

*Compte tenu des caractéristiques économiques et sociales de la profession, l'activité et donc la durée hebdomadaire du travail peuvent varier sur tout ou partir de l'année. C'est la raison pour laquelle les parties s'accordent sur la possibilité d'aménager le temps*

*de travail pour permettre d'adapter la durée hebdomadaire du travail aux variations de l'activité.*

*L'organisation du temps de travail sur l'année peut être instituée pour tous les salariés dont l'activité est soumise à des fluctuations de charges, quel qu'en soit le motif, y compris pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée, ou d'un contrat de travail temporaire, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel et dont l'emploi dépend directement des fluctuations de l'activité.*

*Dans les entreprises relevant de la présente convention, tout employeur pourra mettre en œuvre une formule d'aménagement de la durée du travail aux conditions fixées ci-après, conformément aux articles L. 3122-9 et L. 3123-25 du Code du Travail.*

#### **42-2**

##### **Formalité de mise en œuvre**

*Les membres du comité d'entreprise, ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, devront être préalablement consultés ; ils devront également l'être en cas de modification ultérieure de l'organisation du temps de travail.*

*Les modalités pratiques de la mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail ainsi que les aménagements qui se révéleraient nécessaires pour le personnel d'encadrement feront l'objet d'une consultation avec les représentants des personnels ou à défaut avec les salariés concernés.*

*Un programme annuel devra être établi par l'employeur.*

*Les programmes annuels indicatifs de travail et les horaires hebdomadaires indicatifs correspondants seront définis et communiqués par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, un mois avant leur application.*

#### **42-3**

##### **Période de décompte de l'horaire**

*L'horaire hebdomadaire peut varier en fonction de la charge d'activité sur toute ou partie de l'année en respectant la durée hebdomadaire moyenne sur l'année fixée à 35 heures de travail effectif, et ce dans la limite des durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires.*

*Les périodes de haute et de basse activité, dont le programme est établi à l'avance, doivent ainsi se compenser arithmétiquement sur la période de 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient soit sur l'année civile, soit sur la période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés soit sur toute autre période après négociation avec les organisations syndicales représentatives et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.*

*En l'absence de représentants du personnel ou syndicaux ou à défaut d'accord, la période de modulation sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.*

Dans ce cadre, le temps de travail est décompté à l'année, de telle sorte que le nombre annuel d'heures travaillées sur une période de 12 mois consécutifs s'élèvent à 1 575 heures, soit une durée hebdomadaire moyenne de travail effectif, apprécié sur cette période de 35 heures.

Conformément à l'article L. 3143-3 du code du travail, l'entreprise peut éventuellement modifier le point de départ de la période prise en considération pour l'application du droit au congé, prévu à l'article R. 3141-3 du code du travail, afin de la faire coïncider avec la période de décompte de l'horaire.

#### 42-4

##### Variations et bilan d'horaire

Les variations d'horaire seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés des ateliers ou services concernés. Les variations d'horaires pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée aux salariés concernés après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Cette consultation a lieu au moins 15 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Le chef d'entreprise communique le planning prévisionnel annuel au comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que le bilan de l'aménagement du temps de travail et le bilan de l'organisation du temps de travail sur l'année écoulée.

#### 42-5

##### Délai de prévenance des changements d'horaires

En cas de modification de la répartition du temps de travail, tel que prévu par le calendrier prévisionnel sur une ou plusieurs semaines, les salariés seront informés dès que possible, et au plus tard 7 jours ouvrables avant la date d'entrée en vigueur du nouvel horaire sans préjudice des consultations des représentants du personnel lorsqu'elles seront requises.

Lorsqu'une modification intervient dans un délai inférieur à 7 jours, sous réserve d'un délai de prévenance minimum et exceptionnel de 72 heures, le salarié bénéficie d'un droit de refus.

En cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles pouvant mettre en péril la sécurité du public, le planning de travail pourra être modifié sans délai de prévenance.

En cas d'acceptation, le salarié bénéficie d'une contrepartie, selon le tableau suivant :

Seuil de déclenchement	Contrepartie
Une semaine non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos par fluctuation hebdomadaire
Une journée non travaillée ou l'inverse	Une demi-heure de repos toutes les 2 fluctuations journalières
Une demi-journée de travail est inversée	Une demi-heure de repos toutes les 4 fluctuations de demi-journée

#### 42-6

##### Répartition des horaires

La durée de travail sur une semaine pourra atteindre 48 heures au maximum.

La durée journalière de travail effectif pourra atteindre 10 heures maximum. En tout état de cause, la durée de travail effectif ne pourra excéder 48 heures au cours d'une semaine et 44 heures en moyenne sur une période consécutive de douze semaines.

La durée journalière peut être portée, exceptionnellement, en fonction des nécessités à 12 heures pour le personnel de montage sur chantier et de maintenance, sans dépasser 13 heures d'amplitude horaire.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière de travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sans excéder 6 jours et sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

#### 42-7

##### Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes au principe de l'aménagement du temps de travail, la rémunération mensuelle sera indépendante du nombre d'heures réellement travaillées et établie sur la base de l'horaire moyen de 35 heures.

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

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'aménagement du temps de travail, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de



période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il 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 celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

#### **42-8**

##### **Régime des heures travaillées au-delà des limites de l'aménagement du temps de travail**

À l'issue de la période d'aménagement du temps de travail, il sera procédé au décompte individuel des heures de travail effectif effectuées afin de vérifier que le volume d'heures accomplies correspond au programme indicatif et que la moyenne hebdomadaire prévue ci-dessus a été respectée.

En cas de dépassement du plafond annuel de 1 607 heures, les heures effectuées au-delà seront traitées comme des heures supplémentaires donnant lieu à application des majorations légales ou à l'octroi de journées de repos compensateur de remplacement, en application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire de la période de douze mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée légale de 35 heures ou une durée inférieure, multiplié par le nombre de semaines travaillées sur cette période. Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant du nombre total de semaines de la période de décompte, les semaines de congés payés légaux ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 575 heures normales de travail effectif pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu du temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi que de chômage des jours fériés.

#### **42-9**

##### **Chômage partiel sur la période de décompte**

Le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter, notamment par une adaptation du calendrier prévisionnel d'aménagement du temps de travail, afin de substituer les semaines basses aux semaines hautes.

Cependant, si les circonstances ne permettaient pas d'envisager une simple modification du calendrier pré-

visionnel d'aménagement du temps de travail, une demande de chômage partiel serait déposée auprès de l'administration après consultation des représentants du personnel ou à défaut après information des salariés concernés et le décompte annuel du temps de travail serait interrompu.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

Dans le cas où à la fin de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra, dans les conditions des articles R. 5122-2 ; R. 5122-1 ; R. 5122-6 et R. 5122-7 du code du travail, demander l'application du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel.

#### **Article 43**

##### **Réduction du temps de travail**

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon différentes modalités pour tenir compte à la fois des nécessités d'une activité fluctuante et imprévisible basée notamment sur le caractère événementiel des métiers exercés et des aspirations sociales des salariés.

Les entreprises ou les établissements qui appliqueront une réduction du temps de travail, pourront le faire dans le cadre hebdomadaire, ou par aménagement des horaires de travail ou sous forme de jours de repos supplémentaires ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation du temps de travail dans le respect des obligations en matière de durée du temps de travail.

#### **Article 44**

##### **Forfait défini en jours**

Sous réserve des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 et des articles L. 3121-22, L. 3121-26 et L. 3121-11 à L. 3121-15 du code du travail.

Le présent article permet aux entreprises qui le souhaitent et en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement sur le même thème, d'organiser la réduction de la durée légale des 35 heures sous forme de jours de repos.

Dans ce cadre, l'application de la durée légale de 35 heures est obtenue en moyenne par l'attribution de jours de repos. L'entreprise choisira parmi les modalités du paragraphe 1 celle ou celles qui lui apparaîtront le plus adaptées à sa situation.

Les dispositions qui suivent ne font pas obstacle à la mise en œuvre de la nouvelle durée légale par la diminution de la durée quotidienne du travail sur tout ou partie des jours de la semaine.

## **Article 45**

### **Modalités de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos**

#### **1<sup>ère</sup> modalité : attribution hebdomadaire de jours de repos**

Par dérogation conventionnelle sur la base des articles L. 3121-53 et L. 3121-47 du code du travail, l'organisation hebdomadaire du travail pourra être de 3 à 6 jours. Une annexe spécifique aux tournées est jointe à la présente convention.

#### **2<sup>ème</sup> modalité : attribution de jours de repos à l'année**

La réduction de la durée légale à 35 heures de travail effectif s'apprécie sur l'année. Indépendamment de la répartition hebdomadaire des heures de travail, pour un horaire hebdomadaire des heures de travail, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures de travail effectif, la moyenne de 35 heures effectives est obtenue chaque année par le bénéfice de jours ouvrés de repos spécifiques rémunérés. Si l'horaire hebdomadaire est supérieur à 35 heures et inférieur à 39 heures, le nombre de jours ouvrés de repos spécifiques est calculé au prorata.

La période de référence afférente à l'acquisition et à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit au sein de l'entreprise.

Pour les salariés qui du fait de leur entrée ou départ de l'entreprise, en cours de période de référence n'auront accompli la totalité de celle-ci, le droit au repos est calculé au prorata temporis.

En cas d'absence non assimilée effectif au regard de la durée du travail, le nombre de jours de repos spécifiques est ajusté de façon à obtenir la moyenne de 35 heures de travail effectif.

## **Article 46**

### **Modalités de prise des jours de repos**

#### **a) Lorsqu'est retenue la deuxième modalité :**

\*la moitié des jours de repos acquis ou la totalité des jours de repos est pris d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

La demande du bénéfice du repos doit être formulée au moins une semaine à l'avance. Elle doit préciser la date et la durée du repos.

Si la demande conduit à une prise du repos en période haute, l'employeur peut, dans les trois jours de la demande du salarié, différer la prise du repos après l'expiration de cette période.

Si la demande ne peut être satisfaite pour des raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut, dans les trois jours de la demande du salarié, reporter la prise du repos. Il doit alors proposer au salarié une autre date à l'intérieur de la période de référence de douze mois prévue au paragraphe 1 c ci-dessus.

b) Cette organisation du travail peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories du personnel comme une partie seulement.

## **Article 47**

### **Le compte épargne-temps**

Les entreprises pourront décider, par accord d'entreprise, la mise en place d'un compte épargne-temps et prévoir qu'une partie de ces jours de repos l'alimente à la demande individuelle des salariés (dans le respect des articles L. 3151-1 ; L. 3151-2 ; L. 3152-1 ; L. 3152-2 ; L. 3153-1 à L. 3153-4 ; L. 3154-1 et L. 3154-2 du code du travail).

Avec accord de branche ou d'entreprise, les heures ou les jours de repos peuvent être intégrés dans un compte épargne-temps.

1) Les indemnités destinées à compenser certains frais professionnels,

2) Les heures de repos de la bonification delà 36<sup>ème</sup> à la 39<sup>ème</sup> heure,

3) Les heures de repos compensateurs (hors ceux accordés au-delà de la 38<sup>ème</sup> heure article L. 212-5-1),

4) Une partie des congés légaux (la cinquième semaine ainsi que les jours de congés supplémentaires pour fractionnement).

Le maximum de jours pouvant alimenter annuellement le compte épargne-temps est de 22 jours.

Le délai d'utilisation du compte épargne-temps est de 5 ans.

## **Titre VI**

### **Classification des emplois et grille d'évaluation**

#### **Préambule**

La présente classification s'appliquera à toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Cette nomenclature des emplois et de leurs définitions permet à chaque entreprise, à chaque stade de son évolution, de son volume d'activités et de ses options particulières de classer son personnel.

Elle indique pour chaque emploi :

1) Une qualification qui correspond à la dénomination de l'emploi exercé à titre principal.

2) Une classification entre :

- Employé - Ouvrier
- Technicien - Agent de maîtrise
- Cadre

Si un autre poste venait à être créé dans une entreprise, pour ses besoins spécifiques, il serait rattaché au poste de la nomenclature dont la définition est la plus proche.

Les définitions d'emploi ne peuvent entrer dans le détail des opérations que chaque employé est appelé à effectuer dans le cadre naturel de sa fonction et ne doivent pas être interprétées limitativement.

Il y aurait toutefois abus si une interprétation trop large amenait des transferts de tâches définies au présent titre, d'un poste à l'autre, au mépris du principe exposé ci-après pour le cas de polycompétence.

Lorsqu'il y a polycompétence d'emploi, c'est-à-dire lorsque le même agent est conduit du fait des structures de l'entreprise à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la qualification qui doit être retenue est celle qui se situe au niveau hiérarchique le plus élevé.

À chaque emploi défini dans la nomenclature peut être adjoint un terme de "second emploi" qui assure tout ou partie des attributions attachées au poste du titulaire. Cet emploi est qualifié du titre du titulaire suivi de la dénomination de «adjoint».

Tous les chefs d'équipe doivent être titulaires du CAP monteur de structures mobiles ou titulaire d'une carte professionnelle ou d'une attestation de fin de stage, de différents degrés, agréé par les instances professionnelles.

#### **- Polycompétence**

Étant donné la spécificité de la profession, certains salariés doivent exercer des travaux variés :

- de façon occasionnelle
- de façon régulières ou cyclique

A) La Polycompétence consiste pour un salarié à mettre en œuvre de manière régulière ou cyclique dans des fonctions différentes des connaissances spécifiques sanctionnées par des diplômes ou acquises par l'expérience professionnelle.

B) Lorsque, dans le cadre de la polycompétence, un salarié exerce des emplois classés à des coefficients différents, il bénéficie du coefficient le plus élevé.

#### **- Remplacements occasionnels ou temporaires**

Un salarié peut être appelé à en remplacer un autre classé à un coefficient supérieur. Dans tous les cas où un salarié effectue un remplacement affectant la totalité des fonctions du salarié remplacé, son salaire ne pourra être inférieur, pendant la période considérée, au salaire minimal du poste du remplacé.

#### **- Modalités de passage des classifications**

Les modalités de passage des classifications antérieures aux nouvelles classifications définies dans le cadre de la présente convention se feront dans chaque entreprise après discussion, et consultation des représentants du personnel

Les entreprises s'attacheront à favoriser la promotion de leur personnel aux échelons supérieurs.

## **Article 48** **Filières**

Il est créé au sein de la nomenclature des entreprises cinq filières d'emplois. Les filières sont définies ainsi :

- Montages
- Conducteur-monteur
- Ateliers - Technique
- Commercial
- Administratif

À l'intérieur de chaque filière, il est créé trois groupes pour chaque classification (Employés - Ouvriers, Techniciens - Agents de maîtrise, Cadres). À l'intérieur de ces trois groupes et pour les trois catégories est indiqué, à titre indicatif, une référence aux niveaux de formation et de qualification type Éducation Nationale ou tout autre formation reconnue par les partenaires sociaux signataires du présent texte. Les habilitations après avoir effectué des stages, la formation continue et l'expérience professionnelle peuvent donner lieu à des équivalences. La méthode de classification utilisée est la suivante :

## **Article 49**

### **Classification du personnel Employé et Ouvrier**

#### **- Position I : Coefficients 120/130 (Niveau VI Éducation Nationale)**

**Type d'activité :** Salarié exécutant des tâches simples ou répétitives en application de consignes précises.

**Responsabilité :** Exécution du travail conforme aux consignes reçues sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure

**Niveau de connaissance :** Personnel occupant des emplois ne nécessitant aucune formation spécifique

#### **- Position II : Coefficients 140/160 (Niveau V Éducation Nationale)**

**Type d'activité :** Travaux d'exécution qualifiés dans le cadre de directives générales, ces travaux variés peuvent être effectués en fonction de l'activité de l'entreprise.

**Responsabilité :** Responsable de l'exécution des tâches confiées sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

**Niveau de connaissance :** Niveau de qualification relevant d'une formation spécifique minimum, sanctionnée par diplôme reconnu relatif à l'emploi principal occupé ou des connaissances équivalentes.

#### **- Position II : Coefficients 170/180 (Niveau V bis)**

**Type d'activité :** Travaux très qualifiés pouvant être exécutés sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique et en certaines circonstances en pleine autonomie.

**Responsabilité :** Le salarié dispose d'une certaine initiative dans l'exécution de son travail. Selon la nature de l'emploi, il peut être amené à contrôler du personnel d'un niveau hiérarchique inférieur en fonction des instructions reçues.

**Niveau de connaissance :** Le salarié possède le diplôme ou les connaissances professionnelles requises à l'exécution de travaux très qualifiés.

**Seuil d'accès des diplômes :** CAP - BEP (Niveau V Éducation Nationale)

#### **Article 50**

##### **Classification du personnel Technicien - Agent de maîtrise**

###### **- Définition des niveaux**

**Type d'activité :** Les techniciens et agents de maîtrise font partie du personnel d'encadrement leurs activités requièrent compétence, qualification et responsabilité.

Certains peuvent exercer des fonctions de commandement et d'animation.

**Responsabilité :** Personnel qui dispose d'initiatives dans la conduite et l'exécution de son travail.

**Niveau de connaissances :** Personnel possédant les diplômes ou connaissances professionnelles approfondies.

###### **Seuil d'accès des diplômes :**

- Certificat d'Aptitude Professionnelle - Niveau V
- Bac Technique - Bac Pro - Niveau IV
- Brevet de Technologie Supérieur, Niveau III
- Diplôme Universitaire de Technologie, Niveau III

Avec une expérience professionnelle de 1 an, les diplômes ayant une équivalence reconnue par la profession signature de la présente convention collective, avec ceux figurant ci-dessus seront pris en considération dans les mêmes conditions.

###### **- Définition des échelons :**

Les Techniciens et Agents de maîtrise sont repris sous le vocable «Agent de Maîtrise».

###### **- Position III Coefficients 200/220 (Niveau IV Éducation Nationale)**

**A.M.1 :** Responsable de la conduite et de l'application d'un programme de travail à partir d'instructions précises.

###### **- Position IV Coefficients 240/260 (Niveau III Éducation Nationale)**

**A.M.2 :** Responsable de l'exécution d'un programme. Il peut exercer un commandement sur un groupe de personnel de classification inférieure, y compris A.M.1.

###### **- Position V Coefficients 270/290 (Niveau III Éducation Nationale)**

**A.M.3 :** Responsable de l'exécution d'une mission à la préparation de laquelle il peut être associé. Il peut exercer un commandement sur un personnel de niveau ou échelon inférieur.

**Formation :** Pour permettre leur évolution de carrière, les Agents de Maîtrise doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales en matière de formation. Les entreprises rechercheront avec les représentants du personnel ou, en leur absence avec les Agents de Maîtrise concernés les mesures à mettre en

œuvre pour leur permettre de se tenir à jour, d'approfondir ou accroître les connaissances générales ou professionnelles nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et pour tenir compte de l'évolution technologique.

#### **Concertation**

Les directions doivent avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

#### **Article 51**

##### **Classification du personnel Cadre**

**Méthode de classement :** La classification de chaque cadre s'effectue en tenant compte de ses compétences de ses responsabilités et de son autonomie.

Les niveaux et les coefficients indiqués ci-dessous doivent servir à la détermination des salaires minima garantis conventionnels annuels.

La classification du personnel «Cadres» s'effectuera obligatoirement en fonction de cette grille.

##### **Position VII Coefficients 300/350 - (Niveau II Éducation Nationale)**

Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité. Ce niveau peut recevoir des salariés ayant acquis par leur expérience professionnelle des compétences équivalentes.

Le cadre intégré est placé sous l'autorité directe d'un cadre autonome, voire d'un cadre dirigeant.

Le cadre intégré travaille suivant un forfait horaire mensuel défini par la législation en vigueur.

##### **Position VIII Coefficients 400/450 - (Niveau II Éducation Nationale)**

Le cadre autonome met en œuvre des connaissances professionnelles approfondies. Il est placé sous l'autorité directe d'un cadre dirigeant, voire directement sous l'autorité directe du chef d'entreprise. Il peut exercer un commandement sur du personnel d'exécution et d'encadrement. À l'intérieur de ce niveau, les différents coefficients permettent de tenir compte de la variété des situations en particulier de l'importance des fonctions variant selon la taille et la structure des entreprises et des établissements.

Le cadre autonome travaille suivant un forfait défini par le code du travail en nombre de jours sur une périodicité annuelle, soit 217 jours, auxquels viennent se rajouter les jours travaillés dits de solidarité, définis par les textes en vigueur.

##### **Position IX Coefficients 500/600 - (Niveau I Éducation Nationale)**

Ce niveau est réservé aux cadres dirigeants. Il est réservé à ceux qui assurent la direction de l'entreprise

au plus haut niveau avec la coordination des différents secteurs.

Le cadre dirigeant n'est pas assujéti au forfait jour ou horaire, il s'organise de manière indépendante en parfait accord avec la législation en vigueur sur les congés payés et les temps de repos.

Par la nature même de son statut, le cadre dirigeant a une obligation de résultat par rapport à un objectif donné par le chef d'entreprise. Il reporte directement au chef d'entreprise.

### **Formation**

Pour permettre leur évolution de carrière, les cadres doivent pouvoir bénéficier sans restriction des dispositions légales en matière de formation.

Les entreprises rechercheront avec les représentants du personnel ou en leur absence avec les cadres concernés, les mesures à mettre en œuvre pour permettre aux cadres de se tenir à jour, d'approfondir ou d'accroître les connaissances générales ou professionnelles nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et tenir compte de l'évolution technologique.

### **Concertation**

Les directions doivent avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les perspectives d'avenir et les projets le concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

### **Article 52**

#### **Classification des Postes et Emplois repérés**

Au niveau de l'entreprise, la direction établit un projet de classification des différents postes, en s'appuyant sur le guide de définition des emplois repérés, les critères de classification et leur cotation tels qu'ils sont définis en annexes.

### **Article 53**

#### **Guide de classification et d'interprétation**

#### **Guide de classification et d'évaluation**

Position	Employés et ouvriers						
I	A	120	Apprentissage / Contrats de qualification Stages de Formation Professionnelle	aide monteur aide tapissier	aide magasinier aide laveur aide préparateur cariste	opératrice de saisie	standardiste coursier opératrice administrative
II	A	140	CAP/BEP Éducation Nationale Expérience équivalente 4 ans minimum dans le poste	monteur tapissier cariste chauffeur VL	magasinier mécanicien coupeur bâchiste couturier menuisier électricien soudeur laveur préparateur	assistance commerciale télé-prospectrice	aide comptable secrétaire administrative Suivi en comptabilité
	B	160	CAP/BEP Éducation Nationale Formation professionnelle reconnue par une attestation ou son expérience requise	monteur qualifié 1 <sup>er</sup> degré chauffeur super lourd	Chauffeur Super Lourd (justifiant de 4 années dans l'entreprise)	commercial Secrétaire commerciale	service paie assistant achats assistant logistique

Position	Techniciens - Agents de maîtrise						
III	A	170	BEP/CAP Éducation Nationale Expérience équivalente 6 ans minimum dans le poste	Monteur tapissier cariste 2 <sup>ème</sup> degré chauffeur super lourd encadrement de petites équipes	Responsable magasin, responsable atelier mécanique responsable boucherie responsable menuiserie responsable électricité	téléprospectrice	Comptable secrétaire administrative
	B	180	CAP/BEP Éducation nationale formation professionnelle reconnue par une attestation ou son expérience requise	Monteur polyvalent encadrant une équipe et titulaire de la FIMO	Idem A avec 2 ans d'expérience au moins dans la fonction	Commercial avec un an d'ancienneté dans la fonction	Service paie responsable achats responsable logistique
IV	A	200	Bac technique ou bac professionnel formation professionnelle reconnue par un diplôme ou expérience équivalente	chef d'équipe 1 <sup>er</sup> degré	adjoint responsable atelier		Saisie informatique comptable acheteur trésorier chargé d'affaires
	B	220	BTS sans expérience	Chargé d'affaire 1 <sup>er</sup> degré		attaché technico-cial 1 <sup>er</sup> degré Responsable de section	Informaticien débutant Dessinateur CAO/DAO
V	A	240	BTS Éducation Nationale + 2 ans d'expérience	Chef d'équipe 2 <sup>ème</sup> degré	responsable atelier responsable préparateur	Chargé d'affaires commerciales commercial	Contrôle de gestion junior Assistante de direction Informaticien confirmé.
VI	A	270	DUT Éducation Nationale		Responsable de site	Attaché cial 2 <sup>ème</sup> degré responsable de groupe	Responsable logistique responsable comptabilité responsable paie responsable trésorerie responsable informatique.
	B	290	DECS comptabilité formation professionnelle reconnue par un organisme officiel par un diplôme ou expérience équivalente				

Position	Cadres			
VII	A	300	DUT Éducation Nationale Ingénieur Formation École Supérieure	Cadre débutant Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience assez étendue dans sa spécialité
	B	350	2 ans minimum dans le poste	Exerce sa fonction dans le cadre de missions bien précises et dispose d'une expérience très étendue dans sa spécialité
VIII	A	400		Met en œuvre des connaissances professionnelles approfondies Il est placé sous l'autorité directe d'un cadre de niveau supérieur voir directement chef d'entreprise
	B	450		Cadre hautement spécialisé disposant d'une très large autonomie Peut exercer son autorité sur plusieurs cadres de niveaux inférieurs
IX	A	500		Cadre de niveau supérieur Gérant d'entreprise
	B	600		

**Article 54**  
**Grille des salaires**

**54.1**

**Commentaires sur la grille des salaires**

- Le taux horaire de base du S.M.I.C. fixé selon les modalités des articles L. 3231-4 ; L. 3231-5 et L. 3231-1 du code du travail.
- Le coefficient (K) de référence est le coefficient 120.
- Le point différentiel (V) est négocié par la commission paritaire de la branche qui se réunit 1 fois l'an.
- Le pourcentage correcteur pour les coefficients inférieurs au montant du S.M.I.C. de base mensuelle de 151,67 heures.

**54.2**

**Négociations salariales annuelles de branche et d'entreprises**

Chaque année, dans la première quinzaine du mois de mars, une négociation de branche aura lieu entre les partenaires sociaux. Les salaires réels seront négociés à la même période, au niveau des entreprises.

Les accords conclus seront rétroactifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

**Grille des salaires**

Coefficient de base référence 120

Taux horaire : 8,86 €

Horaire mensuel : 151,67 €

SMIC 1 343.80 €

Ouvriers et employés							
		Position I		Position II		Position III	
Niv.	Référence	Coeff.	Salaires	Coeff.	Salaires	Coeff.	Salaires
A	Annuel	120	16 176,96 €	140	18 026,88 €	170	18 420,48 €
	Mensuel		1 348,08 €		1 502,24 €		1 535,04 €
	Taux horaire		8,89 €		9,90 €		10,12 €
B	Annuel	130	16 393,44 €	160	18 105,60 €	180	18 735,36 €
	Mensuel		1 366,12 €		1 508,80 €		1 561,28 €
	Taux horaire		9,01 €		9,95 €		10,29 €
Techniciens et agents de maîtrise							
		Position IV		Position V		Position VI	
Niv.	Référence	Coeff.	Salaires	Coeff.	Salaires	Coeff.	Salaires
A	Annuel	200	19 463,52 €	240	19 739,04 €	270	23 143,68 €
	Mensuel		1 621,96 €		1 644,92 €		1 928,64 €
	Taux horaire		10,69 €		10,85 €		12,72 €
B	Annuel	220	19 561,92 €	260	19 994,88 €	290	23 812,80 €
	Mensuel		1 630,16 €		1 666,24 €		1 984,40 €
	Taux horaire		10,75 €		10,99 €		13,08 €
Cadres							
		Position VII		Position VIII		Position IX	
Niv.	Référence	Coeff.	Salaires	Coeff.	Salaires	Coeff.	Salaires
A	Annuel	300	24 226,09 €	400	28 595,05 €	500	34 046,41 €
	Mensuel		2 018,84 €		2 382,92 €		2 837,20 €
	Taux horaire		13,31 €		15,71 €		18,71 €
B	Annuel	350	25 170,73 €	450	30 641,77 €	600	38 139,85 €
	Mensuel		2 097,56 €		2 553,48 €		3 178,32 €
	Taux horaire		13,83 €		16,84 €		20,96 €

Le calcul de l'effectif se fera fait sur l'année civile en équivalent temps plein.

## **Titre VII**

### **Frais professionnels de déplacements**

#### **Article 55**

##### ***L'avantage en nature pour les repas***

##### ***Valeur de l'avantage en nature (A N) pour les repas :***

- Pour un salarié rémunéré en dessous du plafond de la sécurité sociale, une fois le minimum garanti par repas, soit deux par jour en pension complète.
- Pour les salariés dont la rémunération atteint ou dépasse le plafond, on compte trois fois le minimum garanti par jour en pension complète, soit une fois et demi le minimum garanti pour un repas.
- La valeur du Minimum Garanti (M.G.) est de 3,31 €, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

#### **Article 56**

##### ***Limite d'exonération des indemnités de nourriture***

En ce qui concerne les repas des salariés en déplacement,

- La limite d'exonération est fixée à deux fois la valeur du minimum garanti par journée de travail, pour les salariés en déplacement occupés hors des locaux de l'entreprise, lorsque les conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence ou le lieu habituel de travail pour le repas et qu'il n'est pas démontré que les circonstances et les usages de la profession les obligent à prendre ce repas au restaurant.
- Lorsqu'il est démontré que les salariés en situation de déplacement sont contraints de prendre leur repas au restaurant, la limite d'exonération des allocations forfaitaires qui leur sont attribuées est portée à :
- Quatre fois le minimum garanti par repas pour les cadres et les non cadres ;

À ce sujet, la détermination de l'assiette des cotisations sur les frais de restaurant varie selon que :

- L'employeur est à même de justifier des dépenses de nourriture : dans ce cas, celles-ci sont exclues en totalité de l'assiette des cotisations. Mais s'agissant de la prise en charge par l'employeur de frais de repas, cette situation est à examiner sous l'angle des avantages en nature ;
- L'employeur n'est pas en mesure d'apporter la preuve des dépenses de nourriture : la réintégration dans l'assiette des cotisations de la différence entre l'allocation versée et la limite d'exonération s'impose.

#### **Article 57**

##### ***Limites d'exonération des indemnités globales de petits déplacements***

L'indemnité de trajet est toujours soumise aux cotisations, par contre les indemnités de transport et de repas sont exclues dans les limites ci-après :

##### ***Indemnité de repas***

- L'indemnité de repas est égale à quatre fois le minimum garanti lorsque les salariés sont contraints de prendre leur repas au restaurant en raison de leur conditions particulières de travail.

##### ***Indemnité de transport***

- L'indemnité de frais de transport a pour objet d'indemniser forfaitairement les frais de transport engagés quotidiennement par le salarié pour se rendre sur le chantier avant le début de la journée de travail et pour en revenir la fin de la journée de travail, quel que soit le moyen de transport utilisé.
- Cette indemnité étant un remboursement de frais, elle n'est pas due lorsque le salarié n'engage pas de frais de transport, notamment lorsque l'entreprise assure gratuitement le transport des salariés ou rembourse les titres de transports.
- La distance parcourue s'apprécie d'un site à un autre site.

##### ***Distance parcourue (aller et retour)***

Zone	Kilométrage par jour	Heure effective	Indemnité de Transport par jour
0	De 0 à 49 km	oui	0 €
1	De 50 à 99 km	non	7 €
2	De 100 à 300 km	non	16 €
3	+ de 301 km	non	23 €

L'indemnité de transport n'est pas affectée au chauffeur du véhicule, puisque son temps est du travail effectif.

#### **Article 58**

##### ***Les grands déplacements***

Lorsque les conditions de travail empêchent le salarié de regagner chaque jour le lieu de sa résidence, les

allocations destinées à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement sont réputées utilisées conformément à leur objet, pendant la durée du chantier :

- seize fois le minimum garanti par journée.



Si un salarié est amené à effectuer un déplacement par le train, celui-ci s'effectuera en seconde classe, à la charge de l'employeur.

Concernant les tournées et les déplacements internationaux, les conditions seront négociées au cas par cas, avant le départ.

#### **Article 59**

##### **Indemnités d'astreintes en application de l'article 40 et des professions définies en annexe**

En principe les astreintes à domicile ne sont pas rémunérées, puisqu'elles sont à disposition au domicile du salarié. Toutefois un arrêté de la cour de cassation du 9 décembre 1998, l'astreinte constitue pour le salarié "une obligation en contrepartie de laquelle il doit percevoir une rémunération".

En pratique il s'agit d'une prime d'astreinte, de jours de repos supplémentaires ou d'avantages en nature (tel qu'un logement de fonction).

Le calcul de cette indemnité est déterminé selon la méthode suivante :

- 1 heure de permanence de jour (8 heures/20 heures) est égale à = 15 minutes de travail effectif,

- 1 heure de permanence de nuit, dimanche et jour férié est égale à = 20 minutes de travail effectif,

En cas d'intervention, un justificatif sera établi, et visé par le demandeur avec le motif du déplacement. Le temps passé sera du temps de travail effectif.

## **Titre VIII**

### **Déplacements et tournées, voyages**

#### **Article 60**

##### **Dispositions relatives aux tournées**

#### **60.1**

##### **Préambule**

Les présentes dispositions ont pour objet de définir les aménagements possibles au régime du travail dans le cas de la tournée. La tournée est entendue comme le déplacement, de caractère collectif, d'un spectacle ou d'une manifestation, impliquant au moins un découché. Elles ne peuvent entrer dans les cas trop particuliers : il est convenu que les hypothèses exceptionnelles non envisagées par le texte donneront lieu, au sein de l'entreprise, à une négociation avec les délégués du personnel.

La tournée fera l'objet d'une information aux représentants du personnel.

Chaque salarié concerné par la tournée se verra communiquer son planning de travail et l'ensemble des indications matérielles y afférent par la direction ou son représentant et ce par écrit.

#### **60.2**

##### **Organisation du travail**

Pendant la durée de la tournée, les conditions de travail demeurent celles déterminées par la convention collective, sous réserve des aménagements prévus ci-après. Toutefois, pendant la durée de la tournée, le principe de la modulation est suspendue pour le personnel soumis annuellement au principe de la modulation. Le temps de travail effectif hebdomadaire est alors de 35 heures. Au delà, le temps de travail sera majoré selon la législation en vigueur.

Les horaires de travail seront adaptés aux usages des pays visités, à l'objet du déplacement et s'ajusteront éventuellement aux impératifs susceptibles de se faire jour au cours de la tournée. Ces adaptations seront décidées après consultation des délégués du personnel.

#### **60.3**

##### **Représentation du personnel en tournée**

Dans le cas où aucun délégué du personnel de l'entreprise ne participerait à la tournée, les délégués du personnel sont fondés à désigner un représentant du personnel de la tournée. Sa compétence serait strictement limitée aux problèmes survenant en cours de tournée.

#### **60.4**

##### **Planning prévisionnel de la tournée**

Le planning prévisionnel collectif de la tournée sera soumis à la consultation des délégués du personnel un mois avant le départ ; il prendra en considération l'ensemble des renseignements connus à cette date.

#### **60.5**

##### **Indemnité de déplacement pour les salariés en tournée**

L'indemnité de déplacement en tournée représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires réellement engagés par les membres du personnel affectés à la tournée à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de leur profession.

L'indemnité de déplacement est due chaque fois que la tournée entraîne pour le personnel l'obligation de séjourner en dehors de l'agglomération où il réside habituellement.

Les tournées effectuées à des époques et/ou dans des régions où les variations saisonnières ont une forte influence sur les prix de l'hôtellerie entrant dans les cas particuliers visés au préambule de la présente annexe.

Le règlement de l'indemnité peut s'effectuer comme suit :

- Prise en charge des frais réels directement par l'employeur.

- Remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs dans la limite du montant de l'indemnité forfaitaire sur la base URSSAF.

Le règlement de l'indemnité s'effectuera selon le choix de l'employeur. Le règlement de ces indemnités s'effec-

tuera de préférence par virement bancaire. Les dispositions seront prises pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié.

#### **60.6**

##### **Montant de l'indemnité de déplacement pour les salariés en tournée**

Le montant et le règlement de l'indemnité de déplacement se fera en conformité avec la législation en vigueur et notamment en respectant les dispositions du code de la sécurité sociale.

À l'occasion de circonstances précises à caractère exceptionnel, il pourra être décidé la disposition du déplacement nourri-logé. Cette disposition devra faire l'objet d'un accord préalable entre la direction et les représentants du personnel lors de l'élaboration du planning de tournée.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et/ou le logement seront inclus dans le prix du transport (bateau, avion, wagon-lit,...).

#### **60.7**

##### **Repos quotidien et hebdomadaire à l'occasion des tournées**

Les employés devront avoir quotidiennement, au cours de la tournée, au minimum 9 heures de repos entre la fin de leur travail et le départ du lendemain.

Les employés devront avoir un repos hebdomadaire minimum de 33 heures consécutives.

L'amplitude horaire journalière peut être portée exceptionnellement à 15 heures, dans la limite de 2 heures de pause repas.

#### **60.8**

##### **Jours de congés exceptionnels dans le cadre de la tournée**

Avant toute tournée à l'étranger ou avant toute tournée de plus d'un mois en France ne prévoyant pas de retour au domicile du salarié, un jour sera accordé aux employés pour leurs préparatifs et le règlement de leurs affaires personnelles.

#### **Article 61**

##### **Dispositions relatives aux voyages**

#### **61.1**

##### **Préambule**

Est considéré comme voyage tout déplacement d'un membre du personnel appelé à rejoindre un lieu de travail, différent de son lieu habituel de travail tel que prévu dans son contrat. Ce déplacement se fera aux frais de son employeur et dans les conditions prévues aux articles suivants.

Le retour sera assuré dans les mêmes conditions.

#### **61.2**

##### **Conditions de transport collectif dans le respect des dispositions légales**

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- en 2<sup>ème</sup> classe,

La direction assure la réservation des places.

Les voyages par car doivent se faire dans des voitures chauffées l'hiver et d'un confort suffisant.

La direction se chargera de la location du véhicule s'il n'appartient pas à l'entreprise.

Les étapes comporteront un arrêt de une heure minimum, entre 12 h et 14 h pour le déjeuner et entre 19 h et 21 h pour le dîner, ainsi qu'un arrêt de 1/2 heure toutes les 4 heures.

#### **61.3**

##### **Conditions de transport individuel dans le respect des dispositions légales**

Sauf accord écrit entre les parties, les membres du personnel ne peuvent utiliser pour se déplacer en tournée d'autres moyens de transport que ceux choisis par la direction.

Les personnes autorisées par la direction à utiliser, pendant tout ou partie d'une tournée, un véhicule personnel devront justifier que ce véhicule est couvert par une assurance adéquate (affaires, tiers transportés, etc.). Elles garantiront l'employeur contre tout recours éventuel.

#### **61.4**

##### **Utilisation du véhicule personnel du salarié**

Dans le cas où la direction demanderait à un membre du personnel d'utiliser son véhicule personnel pendant tout ou partie d'une tournée, les d'utilisation du véhicule seraient remboursés sur la base de l'indemnité kilométrique admise par l'administration des finances (qui couvre notamment l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses frais d'entretien).

Afin d'éviter toute contestation, l'accord intervenu entre les parties sera consigné par écrit.

#### **61.5**

##### **Utilisation d'un véhicule par un salarié sous contrat de travail**

Dans le cas où un employé est chargé de conduire un véhicule transportant du personnel ou du matériel de la tournée alors que cette tâche n'est pas expressément prévue à son contrat, il lui sera versé une indemnité de conduite, en fonction de la catégorie du véhicule (V.L., V. U., P.L. ou T.E.C.).

Le temps maximum de conduite serait en ce qui le concerne ramené à 3 heures. Le second conducteur ou le relais (véhicules de plus de 3,5 T) devrait être prévu à partir de 300 km. Les heures de conduite sont des heures de travail pour les conducteurs.

Le montant de l'indemnité étant fixée comme suit :

\* Véhicule Léger : 0,16 €

\* Véhicule Utilitaire : 0,18 €

\* Poids Lourds : 0,36 €

\* Transport en Commun : 0,36 €

---

### **61.6**

#### ***Respect des horaires lors des voyages***

*L'employé devra se trouver au lieu de rendez-vous désigné par l'employeur selon les disponibilités en vigueur dans l'entreprise (billet de service, tableau horaire, feuille de route,...).*

*Dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ, il devrait rejoindre la tournée à ses frais. La direction se réserve le droit d'obtenir judiciairement réparation pour le préjudice causé dans l'hypothèse où une représentation serait annulée par suite de son absence.*

