

A jour au 1<sup>er</sup> mai 2007  
Date du dernier texte enregistré : 13 février 2007

Voir jurisprudence

---

### **Avertissement**

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
  - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
- 

## **Navigation de plaisance**

**IDCC 1423**  
**BROCHURE JO 3187**

### **Convention collective nationale du 31 mars 1979 (CCN étendue)**

(Mise à jour en avril 1986)

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> juin 1988, JO 8 juin 1988)

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des industries nautiques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale Force ouvrière (bâtiment, bois, papier-carton, céramique) ;

Confédération française des syndicats chrétiens des industries du bâtiment, bois et nautisme ;

Fédération unifiée des industries chimiques C.F.D.T. (adhésion par lettre du 1er mars 1988) ;

Fédération nationale des industries chimiques C.G.T (adhésion par lettre du 31 août 1988) ;

Fédération de la métallurgie CFE-CGC (adhésion par lettre du 15 janvier 2001).

#### **Clauses générales**

#### **Dispositions préalables**

##### **Article G.1**

##### **Domaine d'application**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 1 du 14 février 1997, non étendu)

#### **Article étendu :**

La présente convention régit sur l'ensemble du territoire métropolitain (y compris la Corse) les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes dans les entreprises et établissements désignés ci-après par référence à la nomenclature d'activités instituée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973 :

— entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 54-03 comprenant :

- la fabrication de bateaux de plaisance (bateaux à voile, à moteur, ... utilisés à des fins de loisirs ou régates, voilerie, gréement, accastillage) ;
- le gardiennage, l'entretien et la réparation de bateaux de plaisance ;

Étant précisé que n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises ou établissements se livrant principalement à la fabrication de coques de bateaux de plaisance brutes, qui relèvent de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques, ainsi que les entreprises et établissements **se livrant principalement à la fabrication de bateaux en métal**, qui relèvent des conventions et accords de la métallurgie

- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 58-12 (commerce de gros divers) dès lors que cette activité a principalement pour objet les produits définis dans le groupe 54-03 ;
- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 64-47 (commerce de détail d'articles de sport et campement), à la condition, toutefois, que cette activité, appréciée à partir du chiffre d'affaires, hors planches à voile, porte principalement sur les produits définis dans le groupe 54-03 ;
- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 80-06 (location de biens de consommation), dès lors que cette activité a principalement pour objet les bateaux de plaisance visés au groupe 54-03 ;
- entreprises et établissements dont l'activité principale relève du groupe 82-06 (auto-écoles, écoles de pilotage), dès lors que cette activité a principalement pour objet l'enseignement de la conduite de bateaux de plaisance visés au groupe 54-03 ;
- chambres syndicales, patronales professionnelles, Fédération, Union de syndicats professionnels, et tous autres organismes professionnels dont l'activité principale est consacrée à la navigation de plaisance (n° 77-15 de la nomenclature).

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

Les salariés des entreprises visées par la présente convention ne pourront, en aucun cas, se prévaloir d'autres dispositions que celles qu'elle comporte.

Chaque employeur doit tenir le texte en vigueur de la présente convention (clauses générales et annexes diverses) à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

## **Article résultant de l'avenant n° 1 du 14 février 1997 (prenant effet le 1<sup>er</sup> avril 1997), non étendu :**

La présente convention régit, sur l'ensemble du territoire métropolitain et des départements d'Outre-Mer, les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes dans les entreprises et établissements dont l'activité principale relève du domaine de la navigation de plaisance, sous toutes ses formes, telle qu'elle est notamment définie par le décret n° 84.810 du 30 août 1984 relatif à la sauvegarde de la vie humaine en mer, à l'habitabilité à bord des navires et à la prévention de la pollution, modifiée par le décret n° 87.789 du 28 septembre 1987.

Le domaine d'application de la présente convention :

- vise la fabrication, la construction, l'assemblage, l'accastillage, l'aménagement, la finition, la commercialisation (y compris la location et le commerce d'occasion), le gardiennage, l'entretien et la réparation de navires de plaisance à voile ou à moteur et d'engins de plage (sous réserve que ces derniers soient autorisés à naviguer à plus de 300 m du rivage) répondant aux définitions du chapitre 222-4 du décret du 30 août 1984, ainsi que les matériels, équipements et accessoires exclusivement ou principalement destinés à ces navires et engins, auxquels il convient d'ajouter l'enseignement de la conduite de bateaux de plaisance (manoeuvres, navigation, réglementation, etc.) ;
- ne concerne que les activités industrielles, techniques ou commerciales, les articles, produits et services spécifiquement destinés à la navigation de plaisance, ce quels que soient les matières, matériaux, composants de base, pratiques et procédés utilisés, étant précisé cependant que n'entrent pas dans le champ de la présente convention, les entreprises et établissements se livrant principalement à la fabrication de coques de bateaux de plaisance brutes, qui relèvent notamment de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques ou des conventions et accords de la métallurgie ;
- se limite aux entreprises et établissements pour lesquels l'une ou plusieurs des activités précitées représentent plus de la moitié de leur chiffre d'affaires.

Les activités entrant dans le champ d'application de la présente convention, sous réserve qu'elles aient la navigation de plaisance pour objet principal, tel que défini à l'alinéa précédent, sont le plus souvent répertoriées dans la nomenclature des activités et produits français établie par le décret n° 92-1129 du 20 octobre 1992 sous les numéros suivants, énumérés à titre indicatif :

174 C

Fabrication d'autres articles confectionnés en textiles

Exclusivement pour ce qui est :

	- la fabrication de voiles et de sellerie pour bateaux de plaisance ;
	- la fabrication de gilets et brassières de sauvetage pour la navigation de plaisance répondant aux spécifications de l'arrêté du 7 novembre 1994.
287 P	Fabrication d'articles métalliques
	- sous réserve qu'ils soient exclusivement destinés à la navigation de plaisance.
342 B	Fabrication de caravanes et véhicules de loisirs
	- limitée à la construction de remorques et bers de bateaux de plaisance.
351 B	Construction de navires civils
	- limitée à la fabrication des bateaux de plaisance en bois.
351 E	Construction de bateaux de plaisance
	- construction de voiliers et de bateaux à moteurs, rigides ou gonflables ;
	- construction d'autres embarcations de plaisance ou de sport (sous les réserves précitées) ;
	- construction d'embarcations de sauvetage destinées à la plaisance.
	Étant précisé, comme indiqué au deuxième alinéa du présent article, que la fabrication de coques brutes de bateaux de plaisance en matière plastique et en métal, sont exclues du champ d'application de la présente convention.
364 Z	Fabrication d'articles de sport
	- limitée aux matériels liés aux activités nautiques de loisirs et planches à voile et combinaisons isothermes.
511 G	Intermédiaires du commerce en navire
	- sous réserve que leur activité s'exerce principalement dans le domaine de la navigation de plaisance.
514 S	Autres commerces de gros de biens de consommation

	- commerce de gros d'importation et d'exportation et de distribution de bateaux de plaisance, moteurs marins, accastillage (winch, ridoirs...) liés à la navigation de plaisance.
524 W	Commerce de détail d'articles de sport et de loisirs
	- commerce de détail de bateaux de plaisance, gréements et voiles.
611 A	Transports maritimes
	- exclusivement pour ce qui est des activités liées à la grande plaisance.
612 Z	Transports fluviaux
	- limités à la seule location de bateaux de plaisance liée au tourisme.
714 B	Location d'autres biens personnels et domestiques
	- bateaux de plaisance, matériels nautiques (sous réserve qu'ils soient liés à la pratique d'activités nautiques en mer et/ou en eaux intérieures).
804 A	Écoles de conduite
	- préparation aux certificats de pilotage de bateaux de plaisance et, d'une manière générale, tout ce qui se rapporte à l'enseignement de la navigation de plaisance.
911 A	Organisations patronales et consulaires
	- activités des organisations syndicales d'employeurs, sous réserve que celles-ci soient principalement consacrées à la navigation de plaisance.

En aucun cas, les salariés des entreprises visées par la présente convention ne pourront se prévaloir de dispositions autres que celles mentionnées dans la présente.

L'employeur doit afficher dans l'établissement un avis comportant l'intitulé des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'établissement et précisant le lieu où les textes sont tenus à la disposition du personnel ainsi que les modalités spécifiques permettant à tout salarié de l'établissement de les consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

## **Article G.2**

### **Conditions particulières**

(Voir aussi "Annexes catégorielles")

Des annexes à la convention fixeront les conditions particulières de travail des catégories de personnel et notamment des

V.R.P. statutaires, compte tenu des dispositions de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

### **Article G.3 Avantages acquis**

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages acquis, antérieurement à la date de sa signature, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

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

### **Article G.4 Durée de la convention**

La présente convention est conclue pour une période d'un an à dater de sa signature. Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

### **Article G.5 Procédure de révision et de dénonciation**

#### **1 - Révision**

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

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

#### **2 - Dénonciation**

Toute dénonciation par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le préavis à observer étant de un mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

Les discussions doivent s'engager dans les trente jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

La présente convention continue de produire effet jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir, ou, à défaut de celles-ci, pendant une durée d'une année suivant sa dénonciation.

## **Liberté d'opinion - Droit syndical**

### **Article G.6 Principes fondamentaux**

Les parties contractantes reconnaissent à tous le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du livre IV du code du travail.

Elles reconnaissent également à chacun une totale liberté d'opinion.

En conséquence, les parties contractantes s'engagent à :

- ne pas prendre en considération, pour quiconque, le fait d'appartenir, ou non, à une organisation syndicale ou politique ou d'y exercer des fonctions,
- ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances ou des origines sociales ou raciales.

Les employeurs s'engagent à appliquer ces principes pour fixer leur attitude, et arrêter leurs décisions, notamment en ce qui concerne l'embauchage, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline ou le congédiement.

Ils s'interdisent, en outre, de s'immiscer dans la constitution, ou le fonctionnement, des syndicats salariés, et de faire pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés, de leur côté, s'engagent à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres travailleurs et, en particulier, à respecter la liberté pour chacun d'adhérer à un syndicat de son choix.

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

Si l'une des organisations syndicales signataires considère que le congédiement d'un travailleur a été effectué en violation des engagements prévus aux alinéas ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution équitable.

Les dispositions qui précèdent ne peuvent faire obstacle au droit, pour l'intéressé ou pour toute partie, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Article G.7**

### **Exercice du droit syndical**

Les parties signataires s'engagent à appliquer sans réserve les dispositions des articles L. 412-1 à L. 412-21 relatives à l'exercice du droit syndical.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical :

1<sup>o</sup> Des panneaux d'affichage sont, dans chaque établissement, réservés exclusivement aux communications syndicales. Ils sont disposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit facilement accessible à l'ensemble du personnel.

Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis au chef d'établissement, simultanément à l'affichage.

2<sup>o</sup> Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille salariés, chaque section syndicale disposera d'un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

3<sup>o</sup> Des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés pour assister aux réunions statutaires ordinaires des organisations syndicales, sur présentation, une semaine au moins avant la date d'absence prévue, d'une convocation écrite émanant de l'organisation syndicale concernée.

Ces absences ne sont ni payées ni indemnisées.

Dans la limite de douze jours ouvrables par an, elles sont toutefois considérées comme des périodes de « travail effectif » ouvrant droit aux congés payés.

## **Article G.8**

### **Commissions paritaires**

Les salariés devant participer aux travaux des commissions paritaires, créées d'un commun accord par les signataires de la présente convention, bénéficient des autorisations d'absence nécessaires.

Ces absences sont indemnisées, et les frais de déplacement remboursés, dans les limites et conditions fixées d'un commun accord entre les parties signataires dans le protocole figurant en annexe de la présente convention.

Les employeurs concernés sont prévenus par écrit, par les organisations syndicales de salariés, au moins deux jours ouvrables à l'avance, sauf empêchement justifié par la brièveté du délai de convocation de la commission.

Les parties s'emploient à ce que les absences résultant du présent article ne compromettent pas le fonctionnement normal des entreprises.

## **Article G.9**

### **Sections syndicales et délégués syndicaux**

**1** - Dans toute entreprise, ou établissement, quelque soit son effectif, chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Ces sections syndicales fonctionnent dans les conditions précisées par les articles L. 412-7 à L. 412-10 du code du travail.

**2** - Lorsque l'entreprise, ou l'établissement, a atteint un effectif d'au moins cinquante salariés, pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale peut désigner, dans les limites fixées à l'article L. 412-13, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Lorsque l'effectif de l'entreprise, ou de l'établissement est inférieur à cinquante salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures.

**3** - Les délégués syndicaux ainsi désignés remplissent leurs fonctions dans le cadre légal ( L. 412-17 et L. 412-20 du code du travail).

**4** - Dans toute entreprise visée par la présente convention, les représentants, dûment mandatés, des organisations syndicales signataires sont, sur leur demande, reçus par la direction de l'entreprise, la demande de rendez-vous doit être formulée par écrit, et faire mention de son projet, qui doit se rapporter à l'application de la présente convention.

### **Article G.10** **Permanence syndicale**

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

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

## **Délégués du personnel**

### **Article G.11** **Nombre de délégués**

Conformément à la législation en vigueur, il est institué dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, des délégués du personnel.

Leur nombre est fixé comme suit, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléant ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

### **Article G.12** **Mission des délégués**

Les délégués du personnel ont pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles ;
- veiller à l'application de la convention collective, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale ;
- saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. A la suite de telles interventions, l'inspecteur du travail doit se faire accompagner au cours de sa visite par le délégué compétent.

Lorsque l'inspecteur procède à une visite de l'établissement en dehors de toute réclamation ayant provoqué sa venue, l'employeur prévient les délégués présents qui, de cette manière, peuvent présenter toute requête.

Tout salarié conserve la faculté de présenter lui-même ses réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

En l'absence du comité d'entreprise, à la suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13 du code du travail, les attributions économiques qui relèvent du comité sont exercées temporairement par les délégués du personnel. Ceux-ci peuvent communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

Dans le cas de carence pour la mise en place d'un comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent avoir recours aux experts rémunérés par le chef d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 du code du travail.

Dans cette même hypothèse, le budget de fonctionnement, dont le montant est déterminé à l'article L. 434-8, est géré conjointement par l'employeur et les délégués du personnel. Ceux-ci bénéficient de la formation économique dans les conditions prévues à l'article L. 434-10.

A défaut de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

## Élection des délégués

### **Article G.13** **Collèges électoraux**

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Sauf accord particulier, les électeurs sont répartis en deux collèges électoraux :

- celui des ouvriers et employés,
- celui des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

Dans les entreprises dont l'effectif se situe entre onze et vingt-cinq salariés, où un seul délégué titulaire et suppléant est à élire, l'ensemble du personnel vote en collège unique.

Si les employés sont en nombre supérieur à dix, un siège de titulaire et un siège de suppléant peuvent leur être réservés dans le premier collège. Ils élisent alors leurs délégués par vote séparé.

### **Article G.14** **Conditions d'électorat**

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

### **Article G.15** **Conditions d'éligibilité**

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

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales, en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

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

### **Article G.16** **Dérogations**

L'inspecteur du travail peut, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté prévues, notamment dans le cas où l'application pour l'électorat de dispositions de l'article G.14 aurait pour effet de réduire à moins de deux tiers de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions.

Il peut également, dans les mêmes conditions, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'éligibilité dans le cas où l'application des dispositions de l'article G.15 conduirait à une réduction du nombre des éligibles qui ne



permettrait pas l'organisation normale des opérations.

### **Article G.17**

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

## **Organisation des élections**

### **Article G.18**

Les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. La répartition du personnel dans les collèges électoraux, et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise, ou son représentant, et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, l'inspecteur du travail procède à cette répartition entre les collèges électoraux.

Les autres modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du juge d'instance statuant en dernier ressort en la forme des référés, sous réserve toutefois des dispositions des articles G.19 à G.26 ci-après.

L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants.

Les bulletins ainsi que les enveloppes opaques, d'un modèle uniforme, peuvent être de couleurs différentes pour les titulaires et pour les suppléants, ils sont fournis par la direction qui doit également prévoir les isolements.

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

Pour le premier tour de scrutin, les organisations syndicales **les plus** représentatives présentent leurs listes. Si le nombre de suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs peuvent voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

### **Article G.19**

#### **Heures du scrutin**

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail, et le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé aux différentes opérations du scrutin, est considéré comme temps de travail, et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

**La date et les heures de début et de fin de scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, sont déterminées dans l'établissement par la direction, après avis des délégués sortants, ou, dans le cas d'une première élection, après avis des organisations syndicales intéressées.**

### **Article G.20**

#### **Vote par correspondance**

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

Si, au moment du scrutin, un salarié est absent de l'entreprise, l'employeur doit donner à l'intéressé les moyens de participer au scrutin.

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

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

- un exemplaire de chacun des bulletins de vote ;
- une enveloppe n° 1 portant la mention « titulaires » ;
- une enveloppe n° 1 *bis* portant la mention « suppléant » ;
- une enveloppe n° 2 portant les mentions suivantes :  
Élections des délégués du personnel  
Scrutin du (*date*) .....  
Nom de l'électeur .....

Emploi .....  
Signature .....

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

Le salarié appelé à voter par correspondance place le bulletin « Titulaire » de son choix dans l'enveloppe n° 1, et le bulletin « Suppléant » de son choix dans l'enveloppe n° 1 bis. Ces enveloppes, après avoir été cachetées, sont déposées dans l'enveloppe n° 2 dont les mentions sont complétées par le salarié votant. L'enveloppe n° 2, cachetée par ce dernier, est placée dans l'enveloppe n° 3.

Le jour du vote, la direction remet au bureau de vote l'enveloppe n° 2 non décachetée. Le bureau de vote pointe le nom du votant et dépose dans les urnes les enveloppes n° 1 et n° 1 bis.

## **Article G.21**

### **Date des élections**

La date des élections doit être fixée dans le protocole d'accord préélectoral négocié dans les conditions suivantes :

1° Dans tous les cas de renouvellement des mandats des délégués, ou de mise en place pour la première fois de tels délégués, l'employeur invite les organisations syndicales représentatives à participer à la négociation du protocole d'accord préélectoral.

2° Cette invitation doit être faite :

— en cas de renouvellement des mandats des délégués en fonction, dans les trente jours qui précèdent l'expiration de ces mandats ;

— lorsqu'une organisation qualifiée a demandé qu'il soit procédé à des élections, dans un établissement où il n'existe pas encore de délégué, dans les trente jours qui suivent une telle demande.

L'avis précisant la date des élections est accompagné de la liste des électeurs et de la liste des éligibles, par collègue électoral. Ces listes sont établies et affichées par les soins de l'employeur.

Les listes des candidats sont présentées par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel, au moins six jours avant le jour du scrutin. Elles peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

## **Article G.22**

### **Affichages**

Des emplacements spéciaux sont réservés, en nombre suffisant, pendant la période électorale, à l'affichage des communications concernant les élections : avis du scrutin, listes électorales, textes concernant le nombre des délégués, conditions d'électorat et d'éligibilité, voies de recours possibles, listes des candidats, procès-verbaux des élections.

## **Article G.23**

### **Bulletin de vote**

L'électeur est libre de rayer des noms de candidats sur les listes, mais ne peut pratiquer le panachage.

Toute inscription sur le bulletin de vote, autre que celle résultant de la radiation, entraîne l'annulation du bulletin.

Les bulletins identiques trouvés dans la même enveloppe comptent pour une seule voix. Si, au contraire, ces bulletins sont différents, ils sont considérés comme nuls.

## **Article G.24**

### **Bureau de vote**

Le bureau électoral de vote est composé de deux électeurs : le plus âgé et le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé du service de la paie, ou d'un marqueur. Toutefois, si le bureau doit prendre une décision, cet employé a simplement une voix consultative.

Si le nombre des votants rend nécessaire la constitution de plusieurs sections de vote, le bureau de chaque section est

composé comme ci-dessus défini.

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

La direction peut également désigner un observateur.

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

### **Article G.25** **Détermination des élus**

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Le quotient est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège, divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

L'expression « valablement exprimés » exclut les bulletins blancs ou nuls. Au cas où il n'a pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenues par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste ; les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération des sièges non pourvus, jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

Les candidats sont proclamés élus suivant le nombre de voix recueillies par eux. En cas d'égalité de voix, il est tenu compte de l'ordre de présentation sur la liste.

### **Article G.26** **Procès-verbal des élections**

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

Un exemplaire est affiché dans l'établissement, un exemplaire est remis à chaque délégué élu, à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste, à l'inspecteur du travail. Un exemplaire est conservé par la direction.

### **Article G.27** **Contestations**

Les contestations relatives au droit d'électorat et d'éligibilité ainsi qu'à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui statue d'urgence.

Les contestations sont portées devant le juge d'instance du canton par voie de simple déclaration au greffe.

Si la contestation est relative à l'électorat, le recours n'est recevable que s'il est introduit dans les trois jours suivant la publication des listes électorales.

Si la contestation est relative à l'éligibilité, ou à la régularité de l'élection, le recours doit être introduit dans les quinze jours qui suivent celle-ci.

## **Exercice des fonctions des délégués**

### **Article G.28** **Durée du mandat des délégués**

Les délégués sont élus pour un an et sont rééligibles.

Si, du fait de l'employeur, les élections ne peuvent avoir lieu dans les délais prévus, le mandat des délégués sortants est prorogé jusqu'à l'entrée en fonctions des nouveaux délégués.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant, de la même catégorie, appartenant à la liste de la même organisation syndicale.

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

Le suppléant ainsi désigné devient titulaire, suivant le cas, jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'aux prochaines élections de renouvellement.

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

Le scrutin doit être organisé dans l'établissement, dans les quinze jours qui suivent la proposition de l'organisation syndicale.

Les salariés participant au vote sont ceux qui ont la qualité d'électeurs telle qu'elle a été définie à l'article G.14 ci-dessus au jour dudit vote.

Le bureau de vote est constitué dans les conditions prévues par l'article G.24 ci-dessus.

Les résultats sont affichés par les soins de la direction.

### **Article G.29**

Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différent de celui en vigueur dans son atelier ou service, sous réserve des dispositions suivantes.

### **Article G.30**

#### **Heures de délégation et déplacements**

Le chef de l'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Les fonctions de délégués s'exercent, en principe, dans le cadre de l'établissement. Les délégués peuvent circuler librement dans les locaux et lieux de travail, pour les motifs ayant trait à leurs fonctions, sous réserve de :

- remplir les bons de délégation qui doivent être mis à leur disposition par l'employeur, ou ses représentants ;
- informer préalablement leur chef de service de leur absence en respectant, sauf cas d'urgence, un délai de prévenance compatible avec l'organisation de l'atelier, ou du service concerné.

Des démarches à l'extérieur de l'établissement peuvent être faites pour des motifs ayant trait à leurs fonctions ; les délégués informent alors la direction de leur intention de s'absenter. Ces absences sont imputées sur la durée limite maximale des heures réservées aux délégués pour l'exercice de leurs attributions.

Les heures ci-dessus sont payées comme temps de travail.

La direction met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

### **Article G.31**

#### **Réception des délégués**

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement, ou ses représentants, au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence, sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme, et qu'ils aient des réclamations à présenter auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils doivent être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant, ayant connaissance des réclamations présentées.

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

Les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires, aux réunions avec les employeurs. Les délégués du

personnel peuvent sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'un syndicat [affilié à l'une des organisations syndicales signataires, régulièrement mandaté](#). De son côté, le chef d'établissement peut se faire assister par un conseil de son choix.

Ces réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail sauf accord entre les parties. En tout état de cause, le temps consacré à ces réunions est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement, deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine, et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

## **Article G.32**

### **Licenciement d'un délégué**

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à l'avancement régulier professionnel, ou à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de services non justifiée.

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

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

Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

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

La même procédure s'applique lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de délégué du personnel a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat n'ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement prévu à l'article L. 122-14 du code du travail.

Lorsqu'un délégué du personnel est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, par application du deuxième alinéa de l'article L. 122-12 du code du travail, le transfert de ce salarié doit être soumis à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail qui s'assure que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur doit proposer au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement, ou une autre partie de l'entreprise.

La durée de la protection instituée par le présent article est également de six mois pour les candidats aux fonctions de délégué du personnel à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi, par lettre recommandée à l'employeur, des listes de candidatures.

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

Lorsque le salarié, délégué du personnel, ancien délégué ou candidat aux fonctions de délégué, est titulaire d'un contrat à durée déterminée, les dispositions de l'article L. 425-1 sont applicables si l'employeur envisage de rompre le contrat avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave du salarié, ou n'envisage pas de renouveler le contrat qui comporte une clause de report de terme.

L'arrivée du terme du contrat n'entraîne pas la cessation du lien contractuel qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi dans les conditions prévues à l'article L. 245-1, que le salarié ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire. Un mois avant l'arrivée du terme du contrat, l'employeur doit saisir l'inspecteur du travail qui doit statuer avant la date du terme du contrat.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais prévus au présent article. Dans les branches d'activités à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

## Comité d'entreprise

### Article G.33

#### Constitution du comité d'entreprise

Les membres du comité d'entreprise sont élus conformément aux dispositions suivantes :

#### Entreprise ayant de 50 à 250 salariés

Deux collèges :

- un collège « Ouvriers et Employés » ;
- un collège « Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres » ;

Toutefois, si le nombre des cadres est supérieur à 25, un collège spécial doit leur être réservé.

#### Entreprise ayant plus de 250 salariés

Trois collèges :

- un collège « Ouvriers et Employés » ;
- un collège « Techniciens, Agents de maîtrise » ;
- un collège « Cadres ».

La répartition des sièges est proportionnelle au nombre d'électeurs de chaque collège, sous réserve du droit à représentation pour chaque collège.

Le nombre des membres du comité d'entreprise est fixé comme suit, en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- au-delà de 1 000 salariés, le nombre des membres du comité et celui résultant de l'article R. 433-1 du code du travail.

La préparation et l'organisation des élections se font conformément aux dispositions des articles G.18 à G.26. Toutefois, les membres du comité d'entreprise sont élus pour deux ans, conformément aux dispositions de l'article L. 433-11 du code du travail.

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il crée des comités d'établissement dont la composition et le fonctionnement sont identiques à ceux des comités d'entreprise. Ils ont les mêmes attributions que ces comités dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

### Article G.34

#### Fonctionnement et attributions - Licenciement

Le fonctionnement et les attributions des comités d'entreprise, ou établissements, sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le licenciement des membres des comités d'entreprises ou d'établissement ne peut intervenir que dans les conditions fixées à l'article G.32 .

### Article G.35

#### Budget du comité d'entreprise

**1** - Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail, la contribution versée chaque année par l'employeur, pour financer les oeuvres sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure à 0,50 p. 100

du montant brut des appointements et salaires de l'année civile précédente, tel qu'il ressort de la déclaration nominative annuelle des salaires destinées à l'administration fiscale.

Cette obligation a été imposée pour la première fois, le 1<sup>er</sup> janvier 1979.

La gestion de certaines oeuvres sociales, financées par la contribution précitée de l'entreprise, peut faire l'objet d'accords particuliers.

En ce qui concerne les autres dispositions relatives à la gestion des oeuvres sociales de l'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

**2** - Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 p. 100 de la masse salariale brute ; ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,20 p. 100 de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

## Embauchage

### Article G.36

L'embauchage du personnel salarié s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les employeurs peuvent recourir à l'embauchage direct, éventuellement par voie de presse. Toutefois, avant d'y procéder, ils informent l'antenne locale de l'Agence nationale pour l'emploi, ou, à défaut, la mairie du lieu de travail.

S'agissant des emplois de cadres, l'information sera faite auprès du correspondant local, ou régional, de l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.).

Par ailleurs, le personnel est tenu informé par voie d'affichage, sur les panneaux réservés à cet effet, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

### Article G.37

Avant tout embauchage, les employeurs informent les travailleurs de l'entreprise, précédemment licenciés, et bénéficiaires, en vertu d'une disposition légale ou conventionnelle, d'une priorité de réembauchage, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier de cette priorité.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliqueront qu'aux salariés qui ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Le personnel qui est embauché après avoir été licencié, depuis moins de dix-huit mois, pour motif économique, conserve le bénéfice des avantages qu'il avait acquis lors de son licenciement, compte tenu, toutefois, des indemnités qu'il a perçues lors de la rupture de son contrat de travail.

Les dispositions précitées ne peuvent faire échec aux obligations résultant pour l'employeur des lois relatives à l'emploi prioritaire de certaines catégories de travailleurs (pensionnés de guerre, travailleurs handicapés, etc.).

### Article G.38

L'âge d'un demandeur d'emploi ne saurait constituer en soi un obstacle à son engagement. Pour un emploi ne nécessitant pas une adaptation de longue durée, l'embauchage ne sera pas refusé à un jeune en raison de la proximité de son départ au service national.

## Emploi de certaines catégories de travailleurs

### Article G.39

#### Personnel temporaire

Les employeurs peuvent embaucher, à titre temporaire, du personnel pouvant être occupé à temps complet :

1<sup>o</sup> Pendant les périodes de foire-exposition, ou pendant les périodes de surcroît exceptionnel et temporaire de travail, dans la limite de sept mois par an.

2<sup>o</sup> Pour assurer le remplacement des salariés absents temporairement, ou dont le contrat de travail est suspendu, à

condition que ce ne soit pas la conséquence d'un conflit collectif de travail.

3<sup>o</sup> Pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable.

Sous réserve des dispositions de l'article G.37 relatif à l'embauche, l'employeur peut engager, pour les motifs ci-dessus, sous contrat de travail à durée déterminée.

Un tel contrat doit être écrit et doit être conforme aux dispositions des articles L. 122-1 à L. 122-3-12, D. 121-3 à D. 121-5 du code du travail.

### **Article G.40**

#### **Personnel à temps partiel**

Les employeurs peuvent occuper, de façon permanente, du personnel travaillant à temps partiel sous réserve de respecter les dispositions des articles L. 212-4-2 à L. 212-4-7 du code du travail.

### **Article G.41**

#### **Cumul d'emplois**

Les employeurs s'interdisent d'occuper, même temporairement, ou à temps partiel, des salariés qui sont, par ailleurs, occupés dans une autre entreprise pour la durée hebdomadaire légale de travail.

### **Article G.42**

#### **Médecine du travail**

Le médecin du travail effectue l'examen médical d'embauche, et la surveillance médicale périodique, dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Cette surveillance médicale doit concerner spécialement les jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans.

Tout salarié qui refuse de se soumettre à cette surveillance médicale, dans les conditions légales, est entièrement responsable de la rupture de son contrat de travail, dès lors que l'employeur est, de ce fait, exposé aux sanctions pénales et civiles résultant de ce refus.

### **Article G.43**

#### **Période d'essai**

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

Pendant la période d'essai, l'employeur garantit au salarié le taux de salaire minimum de sa catégorie professionnelle.

Si la période d'essai n'a pas permis de juger suffisamment de l'aptitude professionnelle du salarié, ladite période d'essai peut, sur la demande expresse et écrite du salarié intéressé, être prolongée, une fois, pour une égale durée.

## **Salaires et classifications professionnelles**

### **Article G.44**

#### **Rémunération minimale**

(Voir aussi Annexe VI)

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

- a) Des salaires, ou appointements minima fixés par échelon, catégorie, coefficient hiérarchique, dans les accords paritaires conclus dans le cadre de la présente convention ;
- b) Des échelons, catégories, ou coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles définies dans les annexes « ouvriers », « employés », « techniciens et agents de maîtrise », « ingénieurs et cadres » ;
- c) Des majorations particulières, primes, indemnités, qui sont mentionnées soit dans des articles ci-après des clauses générales, soit dans les annexes de la convention ;
- d) Des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article G.61 ;
- e) Des abattements qui sont institués par la loi, ou par les annexes à la présente convention, et qui concernent les jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans, ou les travailleurs handicapés.

En tout état de cause, aucun salarié ne peut recevoir une rémunération inférieure au S.M.I.C. en vigueur au moment où il exécute son contrat de travail.



Les éléments constitutifs de la rémunération minimale des salariés sont déterminés par une commission paritaire nationale qui se réunit ensuite pour procéder à l'adoption, ou la révision, de tel ou tel de ces éléments.

Lorsque les décisions paritaires aboutissent à l'adoption de nouveaux salaires minima, elles ne peuvent avoir, par elles-mêmes, d'incidences obligatoires sur les salaires réels, quelle que soit la forme de rémunération pratiquée, sauf si ces derniers sont devenus inférieurs à ces nouveaux minima. Cependant, ces décisions paritaires ne font pas non plus obstacle aux possibilités d'évolutions des rémunérations dans chaque entreprise.

### **Article G.45**

#### **Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes**

Conformément aux articles L. 140-2 et suivants et aux articles R. 140-1 et suivants du code du travail, les entreprises pratiquent obligatoirement l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission prévue à l'article G.82 des clauses générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

### **Article G.46**

#### **Bulletins de paie**

Le bulletin délivré à chaque salarié est établi conformément aux dispositions de l'article R. 143-2 du code du travail.

Il précise :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur, ou la raison sociale de l'établissement.
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées, et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.).
3. Le nom et l'adresse de l'ayant droit, son emploi, sa catégorie, son échelon ou son coefficient hiérarchique, par référence à la classification professionnelle qui le concerne.
4. La période et le nombre d'heures de travail effectuées par semaine, auxquelles correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal, avec indications de ce taux, et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, du dimanche, des jours fériés, ou de nuit ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail.
5. La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération.
6. Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant droit.
7. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute.
8. Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit.
9. La date du paiement de la rémunération.
10. Les dates du congé (départ et retour), et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
11. Les droits éventuellement acquis par le salarié en matière de repos compensateur prévu à l'article G.64 .
12. La mention « à conserver pour justification des droits à la sécurité sociale ».

Si, en raison de l'utilisation de procédés mécanographiques, certaines de ces conditions ne peuvent figurer sur le bulletin de paie, il en est donné connaissance aux salariés sous une autre forme, et par écrit.

En cas de travail à la production, si le détail des sommes reçues ne peut apparaître sur le bulletin de paie, il doit être précisé sur un document annexe remis au salarié.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises aux travailleurs correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

L'acceptation, sans protestations ni réserves, d'un bulletin de paie ne peut valoir renonciation du paiement de tout ou partie des salaires normalement dus au travailleur, et qui n'ont pas été portés sur ledit bulletin.

## **Résiliation du contrat de travail**

## **Article G.47**

### **Délai-congé**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article G.48**

### **Heures d'absence pour recherche d'emploi**

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

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

## **Article G.49**

### **Indemnité de licenciement**

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

## **Article G.50**

### **Licenciement individuel**

Avant toute notification écrite d'un licenciement individuel intervenant après la période d'essai, le salarié doit être entendu par la personne ayant autorité pour embaucher et débaucher. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

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

[En outre, si l'entreprise occupe habituellement plus de dix salariés et que celui dont le licenciement est envisagé compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, les dispositions suivantes seront appliquées :](#)

Conformément à l'article L. 122-14 du code du travail, l'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette lettre indique l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien, et rappelle que le salarié peut se faire assister, pour cet entretien, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Les dispositions du second paragraphe du présent article sont dans ce cas applicables.

La date de l'entretien est fixée au plus tôt le troisième jour ouvrable suivant la date d'envoi de la lettre recommandée visée ci-dessus. Elle ne peut pas correspondre à un jour non ouvré, ni intervenir pendant une période de congés payés ou d'absence autorisée par l'employeur.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué pour cet entretien doit être fixée pendant l'horaire de travail.

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

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-1 du livre 1<sup>er</sup> du code du travail, la lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, notifiant le licenciement ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué à l'entretien mentionné ci-dessus.

La lettre recommandée de notification du licenciement peut rappeler au salarié les causes réelles et sérieuses de son licenciement, ou lui indiquer qu'il a la possibilité, en vertu de l'article L. 122-14-2 du livre 1<sup>er</sup> du code du travail, de demander que l'employeur lui fasse connaître par écrit les causes réelles et sérieuses du licenciement.

Dans ce dernier cas, la lettre doit préciser que cette demande doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception avant l'expiration d'un délai de dix jours à compter de la date à laquelle le salarié quitte effectivement son emploi.

Lorsque cette demande est ainsi formulée par le salarié, l'employeur doit lui répondre, par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, expédiée au plus tard dix jours après la présentation de la demande du salarié.

### **Article G 50 Bis** **Départ à la retraite** **(mod. par )**

*Ajouté par : Avenant n° 35, 15 févr. 2006, étendu par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov., applicable à compter du lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 5 nov., sans dérogation possible*

#### **I - Régime de droit commun**

Compte tenu de la fixation à 65 ans de l'âge normal de la retraite, par les régimes complémentaires, le départ volontaire à la retraite, du salarié âgé de 65 ans ou plus, ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite par l'employeur, du salarié âgé de 65 ans ou plus, ne constitue pas un licenciement.

Sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du Code du travail, le départ à la retraite, décidé par le salarié ou par l'employeur, à partir de l'âge de 65 ans, ouvre droit pour le salarié, selon le cas, soit à une indemnité de départ volontaire à la retraite, soit à une indemnité de mise à la retraite, dont les montants respectifs sont fixés par l'annexe, à la présente convention collective, dont relève l'intéressé.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite sera également versée aux salariés qui, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, partiront à la retraite, de leur initiative, soit entre 60 et 65 ans, soit, s'ils en remplissent les conditions, à partir de l'un des âges - inférieurs à 60 ans - prévus par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du Code de la sécurité sociale.

#### **II - Mise à la retraite par l'employeur du salarié âgé de moins de 65 ans (II exclu de l'extension par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.)**

Lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale et qu'il peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui sur la tranche A et le cas échéant sur la tranche B des rémunérations, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, soit du salarié qui a atteint l'âge minimum fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, soit du salarié pour lequel cet âge minimum est abaissé dans les conditions prévues par les articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3, du même code, ne constitue pas un licenciement, à condition que cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des quatre dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de professionnalisation ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper une fonction dans l'entreprise ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation ou le contrat de travail à durée indéterminée, visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai de huit mois avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son

identification codée.

À la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat conclu, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation ou du contrat à durée indéterminée, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel ou sur le document qui en tient lieu, doit comporter soit le nom du salarié avec lequel a été conclu le contrat d'apprentissage, ou le contrat de professionnalisation, ou le contrat à durée indéterminée, justifié par la mise à la retraite.

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié avant l'âge de 65 ans portera une attention particulière, lors d'un entretien, aux charges de familles supportées par l'intéressé.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent article, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite dont le montant est fixé par l'annexe, à la présente convention collective, dont relève l'intéressé.

## **Article G.51** **Sécurité de l'emploi** (Voir aussi Annexe V)

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

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

**c** - La commission paritaire nationale a pour tâche de :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existants pour les différents niveaux de qualification, et rechercher avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- examiner, en cas de licenciement collectif, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation. Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.

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

**e** - L'organisation patronale assume la charge du secrétariat de la commission et les frais de réunion de ses membres. Par frais de réunion, on entend frais de déplacement, frais de séjour et perte de salaire éventuelle, selon accord intervenu à ce sujet entre les parties.

**f** - La commission paritaire de l'emploi doit prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels que l'Agence nationale pour l'emploi, l'A.F.P.A., l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.), l'U.N.E.D.I.C. et les A.S.S.E.D.I.C. Elle échange avec eux les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont ils peuvent disposer ou avoir besoin.

## **Article G.52**

### **Indemnisation du chômage partiel**

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

Les indemnités de chômage partiel sont prises en considération pour le calcul de l'indemnité de congé payé, tant pour ce qui concerne le 12<sup>e</sup> de la rémunération globale des douze mois de la période de référence que pour ce qui concerne le maintien de la rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué de travailler durant la période de congé.

## **Article G.53**

### **Licenciement collectif**

L'employeur, qui est contraint de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel, doit se conformer aux dispositions des articles L. 321-3 à L. 321-10, R. 321-8 du code du travail d'une part, et de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié et complété par l'avenant du 21 novembre 1974, accord auquel les parties contractantes déclarant adhérer, et qui est repris en annexe, d'autre part.

## **Article G.54**

### **Ancienneté**

(Voir aussi "Annexes Catégorielles")

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

- 1** - Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :
- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
  - le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur, et avec l'accord du second, et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;
  - le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre 1<sup>er</sup> de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1<sup>er</sup> de ladite ordonnance ;
  - les périodes militaires obligatoires ;
  - le temps du service national obligatoire, sous réserve que le salarié ait au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, au moment de son départ au service national, et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du code du travail ;
  - les interruptions pour congés payés annuels, ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
  - les interruptions pour maladie, pour accident ou maternité, sans rupture du contrat de travail ;
  - les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
  - les interruptions pour congés d'éducation ouvrière (article L. 451-1 du code du travail), congés de formation professionnelle continue (article L. 930-1 du code du travail), congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (article L. 225-1 du code du travail).

**2** - Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise sont cumulées pour déterminer l'ancienneté, lorsque le contrat de travail a été rompu pour les causes suivantes :

- service national obligatoire, lorsque l'intéressé ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 1<sup>o</sup>, mais sous réserve qu'il soit réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article L. 122-18 du code du travail ;
- licenciement, sauf cas de faute grave ou insuffisance professionnelle ;
- maladie, lorsqu'elle a occasionné une rupture du contrat de travail ;
- repos facultatif de maternité, sous réserve que l'intéressée ait été réintégrée dans l'entreprise sur sa demande en conformité de l'article G.79 ;
- départ volontaire du salarié provoqué par une circonstance familiale, telle que la nécessité de suivre le conjoint dans un autre lieu de travail, un congé pour élever un enfant.

## **Article G.55**

## **Modification des conditions de travail**

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

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

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

### **Article G.56**

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

(Voir aussi "Annexes Catégorielles")

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

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

**2** - Si un salarié est devenu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur peut lui proposer une rétrogradation de poste entraînant une modification de son contrat de travail.

Dans ce cas, l'intéressé doit faire connaître, dans un délai de deux semaines, s'il accepte ou refuse le nouveau poste qui lui a été confié.

Si le salarié refuse cette modification de son contrat de travail, la rupture de ce contrat est considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant alors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé refuse le nouveau poste, alors que l'inaptitude à l'emploi précédemment occupé a un caractère médical, l'employeur prend acte de la rupture du contrat de travail résultant de cette situation, sauf si cette inaptitude résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

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

A l'expiration de ce mois, l'intéressé bénéficie, en plus du salaire du nouveau poste occupé, d'une indemnité spéciale de déclassement s'il remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 50 ans révolus ;
- avoir 20 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- avoir 5 ans d'activité dans la classification.

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

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

**3** - Si la modification du contrat de travail, entraînant un déclassement du salarié, intervient à l'occasion, ou pour éviter un licenciement pour motif économique, il est fait application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié et complété par l'avenant du 21 novembre 1974.

## **Suspension du contrat de travail**

### **Article G.57**

## **Généralités**

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur dans les deux jours, sauf cas de force majeure.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en aviser au préalable son employeur, et en donner le motif.

La durée des absences dues à un cas fortuit dûment constaté, tel que : incendie du domicile, décès, d'accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

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

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

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, les absences ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sans préjudice des dispositions de l'article G.58 ci-après.

Par contre, toute absence non justifiée, ou non notifiée dans les conditions fixées ci-dessus, permet à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, la constatation devant être, à peine de nullité, notifiée à l'intéressé

## **Article G.58**

### **Absences pour maladie ou accident**

(Voir aussi "Annexes catégorielles")

Sous réserve des dispositions des articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11 concernant les salariés victimes d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, les absences pour maladie ou accident ne sont pas une cause de rupture de contrat de travail, dès lors qu'elles ont donné lieu aux informations et justifications prévues à l'article G.57 .

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

1<sup>o</sup> Si l'absence intervient avant que le salarié ait un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur avise l'intéressé par lettre recommandée de la nécessité dans laquelle il se trouve de pourvoir à son remplacement.

Le salarié est considéré alors comme licencié par l'employeur.

Il bénéficie, pendant les douze mois qui suivent sa guérison attestée par certificat médical, d'une priorité de réemploi pour tout poste qui lui conviendrait, devenu disponible.

2<sup>o</sup> Si l'absence intervient après que le salarié ait un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'employeur qui a dû procéder au remplacement du salarié doit le reprendre, au terme de son absence, si celle-ci n'est pas supérieure à six mois au cours d'une période de douze mois successifs, et pour une même cause.

L'employeur doit informer par écrit le remplacement du caractère provisoire de son engagement, du fait qu'il occupe l'emploi du salarié malade ou accidenté.

Le salarié dont le contrat est résilié par l'employeur pour cause de maladie ou d'accident, à l'issue des périodes définies ci-dessus, bénéficie d'une priorité de réembauchage pendant les douze mois qui suivent la date de sa guérison attestée par certificat médical.

## **Article G.59**

### **Réembauchage après le service national**

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-18 du code du travail, le jeune salarié employé dans l'entreprise au moment de son appel sous les drapeaux, est réintégré dans son emploi, dès son retour du service national. L'intéressé doit, au plus tard, dans le mois qui suit sa libération, faire connaître à l'employeur son intention de reprendre son emploi quinze jours avant la date de reprise du travail.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

## **Article G.60**

### **Absences pour enfants malades**

Tout salarié féminin bénéficie d'une autorisation d'absence, sans traitement, ne devant pas excéder deux mois, pour soigner l'un de ses enfants gravement malade.

La nécessité du congé résulte d'une justification médicale.

## **Article G.60 bis**

### **Congé pour la création d'entreprise et congé sabbatique**

**1** - Tout salarié qui justifie, à la date du départ en congé, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, a droit à un congé non rémunéré d'une durée d'un an, pouvant être renouvelé une autre année, pour créer ou reprendre une entreprise.

**2** - Tout salarié a également droit à un congé sabbatique non rémunéré, d'une durée minimale de six mois, et d'une durée maximale de onze mois.

Ce droit n'est ouvert qu'au salarié qui, à la date de départ en congé, justifie d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins trente-six mois, consécutifs ou non, ainsi que de six années d'activité professionnelle, et qui n'a pas bénéficié, au cours des six années précédentes dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise, ou d'un congé de formation d'au moins six mois.

**3** - Pendant les congés visés au présent article, le contrat de travail du salarié est suspendu.

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

**4** - Les conditions et modalités d'octroi du congé pour la création d'entreprise et du congé sabbatique sont précisées par les articles L. 122-32-12 à L. 122-32-28 du code du travail.

## **Durée du travail - Heures supplémentaires**

(Voir également l'accord du 10 juillet 1997 et l'accord du 12 avril 2000)

### **Article G.61**

#### **Modalités d'exécution et de rémunération**

**1** - La durée hebdomadaire légale du travail est de trente-neuf heures de travail effectif.

**2** - Des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans les conditions légales et réglementaires. Elles entraînent une majoration du salaire effectif de :

- 25 p. 100 du salaire horaire pour les heures effectuées au-delà de la 39<sup>e</sup> heure et jusqu'à la 47<sup>e</sup> heure de travail effectif ;
- 50 p. 100 du salaire horaire au-delà de la 47<sup>e</sup> heure de travail effectif.

Le salaire effectif comprend le salaire individuel de base, auquel s'ajoutent éventuellement les primes inhérentes au travail, telles que primes de production, de rendement (travail aux pièces, etc.), à l'exclusion de celles qui sont attribuées en fonction des résultats globaux de l'entreprise, ou d'un service, ou d'un département de l'entreprise.

Il n'y a pas lieu de tenir compte non plus des indemnités qui correspondent à des remboursements de frais professionnels.

L'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi matin au lundi suivant à la première embauche.

### **Article G.62**

#### **Modification des horaires de travail**

##### **a - Horaire collectif**

Les salariés sont informés au moins deux semaines à l'avance des changements d'horaire collectif.



## **b - Circonstances ou travaux exceptionnels ou temporaires**

Toutefois, afin de tenir compte des conditions particulières de fonctionnement des entreprises visées par la présente convention, l'horaire habituel de travail peut être modifié rapidement après consultation, par l'employeur, des représentants du personnel de l'établissement concerné, pour faire face aux circonstances ou travaux exceptionnels, ou temporaires.

## **c - Publicité**

Les horaires de travail modifiés doivent être affichés dans les locaux de travail, et communiqués à l'inspecteur du travail comme le prévoit la réglementation en vigueur.

### **Article G.63 Arrêts imprévus de travail**

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

Dans le cas où un événement imprévisible empêche la prise du travail à l'heure normale, ou conduit au cours de la journée à un arrêt, le salarié qui ne peut être affecté à un autre emploi dans l'entreprise reçoit, en remboursement des frais occasionnés par son déplacement, une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée, sans que cette indemnité, calculée sur la base du salaire minimum de sa catégorie, puisse excéder quatre heures.

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

### **Article G.64 Repos compensateur**

Dans les entreprises occupant plus de dix salariés, les heures supplémentaires de travail, ouvrant droit aux majorations légales de 25 p. 100 et 50 p. 100 et qui sont effectivement travaillées, ouvrent droit à un repos compensateur dans les conditions prévues à l'article L. 212-5-1 du Code du travail.

Sauf accord exprès de l'employeur, ce repos compensateur ne peut être accolé au congé payé annuel, que celui-ci soit pris en une ou plusieurs fois.

Les autres modalités d'octroi et d'indemnisation de ce repos compensateur sont celles fixées par les articles D. 212-5 à D. 212-11 du Code du travail.

### **Article G.65 Heures de récupération**

La récupération des heures de travail collectivement perdues pourra intervenir sous réserve de l'observation par le chef d'entreprise des dispositions légales et réglementaires dont les principes essentiels sont rappelés ci-après :

1° Ne sont récupérées que les heures perdues au-dessous de 39 heures, à la suite d'interruption collective de travail résultant de causes accidentelles ou de cas de force majeure, ainsi que celles perdues à la suite de chômage d'un jour ouvrable compris entre un jour férié et une journée de repos hebdomadaire.

Les heures perdues ne peuvent être récupérées que dans les douze mois précédant ou suivant leur perte. Sauf dispositions plus larges des décrets d'application, elles ne peuvent augmenter la durée générale du travail de l'établissement ou de la partie d'établissement de plus d'une heure par jour, ni de plus de huit heures par semaine.

L'inspecteur du travail est préalablement informé par le chef d'établissement des interruptions collectives de travail et des modalités de la récupération. Toutefois, en cas d'interruption à la suite d'événement imprévu, l'information sera concomitante. Aucun licenciement pour manque de travail ne peut intervenir dans le mois qui suit la période de récupération.

2° Les heures supplémentaires non exécutées au cours d'une semaine donnée, qui sont effectuées au cours d'une ou plusieurs semaines suivantes, supportent les majorations prévues à l'article G.61 -2° de la convention, dans le cadre de l'horaire de la semaine où elles sont effectuées.

## **Article G.66**

### **Travail exceptionnel du dimanche, des jours fériés et de nuit**

(Voir aussi "Annexes Catégorielles")

Tout travail exceptionnel le dimanche ou jour férié donne droit à une majoration de 100 p. 100 du salaire horaire effectif, cette majoration incluant, le cas échéant, toutes celles dues au titre des heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 25 p. 100 s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Des conditions particulières sont appliquées à l'ensemble des salariés participant à des expositions, des salons, ou à des manifestations professionnelles. Ces conditions font l'objet d'avenants à la présente convention, ou d'accords particuliers au niveau des entreprises.

## **Congés payés annuels**

### **Article G.67**

#### **Durée des congés payés**

Le salarié qui, au cours de la période légale de référence (1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours), justifie avoir été occupé chez un même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

L'absence du travailleur ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à un congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

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.

Sont considérés comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- a) Les périodes de congés payés, les repos compensateurs prévus par l'article L. 212-5-1 du code du travail, le repos légal des femmes en couches et les périodes, d'une durée ininterrompue, et limitée à un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat du travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle.
- b) Les absences pour maladie ou accident, dans la limite de durée fixée pour l'indemnisation de ces absences par les annexes à la présente convention, sans que cette limite puisse être inférieure à deux mois,
- c) Les absences pour période militaire de réserve obligatoire ; les périodes de chômage partiel ; les absences intervenues dans les conditions légales et réglementaires pour congé d'éducation ouvrière, ou de formation professionnelle continue, ou congés de formation de cadres et d'animateurs de mouvements de jeunesse,
- d) Les congés de courte durée prévus par la présente convention, et accordés au cours de la période de référence, ainsi que les absences visées par l'article G.7 .

Les congés des salariés immigrés peuvent faire l'objet d'accords particuliers au sein de chaque entreprise.

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

### **Article G.68**

#### **Congés supplémentaires des mères de famille**

Les salariées mères de famille, âgées de moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année où est pris le congé, ont droit à deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, ou à un seul jour si la durée du congé normal n'excède pas six jours ouvrables.

Est considéré comme enfant à charge celui qui vit au foyer de sa mère, et qui est âgé de moins de seize ans au 30 avril de l'année en cours.

### **Article G.69**

#### **Congés supplémentaires d'ancienneté**

La durée du congé normal est augmentée de :

- un jour ouvrable pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux jours ouvrables pour les salariés ayant vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre jours ouvrables pour les salariés ayant trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces congés supplémentaires ne peuvent être accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur pour qu'il en soit ainsi.

Par ailleurs, l'employeur et le bénéficiaire du congé supplémentaire peuvent convenir que celui-ci peut ne pas être effectivement pris, mais donne lieu, dans ce cas, au paiement d'une indemnité compensatrice correspondante.

## **Article G.70** **Congé des jeunes travailleurs**

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis, âgés de moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année où est pris le congé, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de vingt-quatre jours ouvrables. Ils ne peuvent cependant exiger aucune indemnité pour les journées de congé dont ils réclament le bénéfice, en sus de celles qu'ils ont acquises en raison du travail effectivement accompli au cours de la période de référence.

## **Article G.71** **Modalités d'octroi du congé payé**

La période des congés payés est fixée du 1<sup>er</sup> mai de l'ouverture des droits au 30 avril de l'année suivante.

Toutefois, deux semaines au moins de congés annuels doivent être prises entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

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

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

### **a - Fermeture de l'établissement**

La direction consulte préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur la date de fermeture. Elle s'efforce de concilier les nécessités de la marche de l'établissement avec les désirs du personnel.

Si la fermeture est partielle, elle doit intervenir avec l'avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de ceux-ci, avec l'agrément des salariés.

Cette fermeture, dont la date est portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, doit comporter au moins deux semaines dans la période comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre.

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

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

### **b - Congés par roulement**

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

L'ordre des départs en congé est déterminé par l'employeur, après avis des délégués du personnel, et compte tenu :  
— de la situation de famille des bénéficiaires, et notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé ou public ;  
— de l'ancienneté dans l'entreprise.

## **Article G.72** **Fractionnement du congé payé**

Le congé principal, c'est-à-dire ne comprenant pas les congés supplémentaires prévus aux articles G.68 et G.69, comprend deux parties :

a) La première, d'une durée de vingt-quatre jours ouvrables au plus, ne peut être fractionnée qu'avec l'accord de l'employeur et du salarié.

Lorsque ce fractionnement a lieu et que, à la demande de l'employeur, une partie est prise en dehors de la période du 1<sup>er</sup>

mai au 31 octobre, il est attribué deux jours de congés supplémentaires si le congé pris hors de ladite période est au moins égal à six jours ouvrables et un jour supplémentaire si le congé est compris entre trois et cinq jours ouvrables.

b) La seconde, qui correspond à la durée du congé, excédant les vingt-quatre jours ouvrables. Elle est, de droit, distincte de la première et ne peut, en aucun cas, donner lieu aux jours supplémentaires prévus pour congés payés pris en dehors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre.

### **Article G.73**

#### **Indemnité de congés payés**

L'indemnité de congés payés est égale :

- soit au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence 1<sup>er</sup> juin -31 mai à l'exception des primes et gratifications allouées sans réduction au titre de l'absence pour congé (treizième mois par exemple) ; les absences assimilées à du temps de travail effectif, et définies à l'article G.67 , devant alors donner lieu à reconstitution éventuelle du salaire qui aurait été perçu durant ces absences ;
- soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la durée de son congé, référence étant alors faite à la période de paie précédant immédiatement le départ en congé.

C'est le montant le plus favorable au salarié qui doit être retenu.

L'indemnité due au titre des congés supplémentaires est calculée au prorata de celle versée au titre du congé normal, lorsque c'est la règle du dixième qui a été retenue.

### **Article G.74**

#### **Indemnité compensatrice de congés payés**

Le salarié, dont le contrat de travail est résilié avant qu'il ait pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il a droit, doit recevoir, pour la fraction de congés dont il n'a pu bénéficier, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due, qu'il y ait licenciement ou démission. Cependant, en cas de licenciement, elle n'est due que si celui-ci n'a pas été provoqué par une faute lourde du salarié.

Elle est calculée dans les conditions précisées à l'article G.73 , compte tenu des jours de congés payés restant dus.

### **Article G.75**

#### **Congés payés et maladie**

Le salarié absent pour maladie, ou accident, à la date prévue pour son départ en congé, ou dont le congé est interrompu pour une telle cause, perçoit à son retour de maladie, s'il a lieu après le 31 octobre, une indemnité compensatrice pour les jours de congés payés dont il n'a pu bénéficier. Ceci sans préjudice de son droit aux indemnités journalières éventuellement versées par la sécurité sociale.

Cette indemnité compensatrice de congés payés ne peut se cumuler avec les indemnités complémentaires de celles de la sécurité sociale, versées par l'employeur en cas d'arrêt pour maladie ou accident, et suivant les dispositions figurant aux annexes à la présente convention.

Si la reprise du travail intervient avant le 31 octobre, le salarié peut prendre les jours de congé payé dont il n'a pu effectivement bénéficier, dans des conditions de dates de départ, et de retour, qui doivent être fixées en accord avec l'employeur.

Toutefois, avec l'accord de son employeur, il peut demander, au lieu et place de ce congé effectif, à percevoir l'indemnité compensatrice correspondant aux jours de congé non effectivement pris, cette indemnité étant attribuée dans les conditions mentionnées ci-dessus.

### **Article G.76**

#### **Congés exceptionnels pour événements familiaux** (Voir aussi "Annexes Catégorielles")

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

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

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

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

## Conditions de travail

### Article G.77

#### Utilisation d'un véhicule personnel

(Voir aussi "Annexes Catégorielles")

Les salariés qui acceptent d'utiliser leur véhicule personnel pour les besoins du travail, à la demande de leur employeur, sont remboursés de tous frais occasionnés par cette utilisation.

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

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

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

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

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

### Article G.78

#### Conditions particulières du travail des jeunes et des femmes

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

Toutes dispositions doivent être prises pour éviter le surmenage des jeunes et des femmes à l'occasion de leur travail.

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, le médecin doit avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail afin de pouvoir arrêter plus sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

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

### Article G.79

#### Maternité et adoption

(Voir aussi "Annexes Catégorielles")

**I -** L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve des dispositions du paragraphe II ci-après, prononcer une mutation d'emploi.

Il lui est, en conséquence, interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La femme candidate à un emploi, ou salariée, n'est pas tenue, sous réserve des cas où elle demande le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la femme enceinte, de révéler son état de grossesse.

**II** - Les dispositions du paragraphe I ne font pas obstacle à l'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé, médicalement constaté, l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi, et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé, ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse, et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de grossesse.

**III** - Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée ;
- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit en application de l'article L. 122-26 du code du travail (voir§ V ci-après) ainsi que pendant les quatre semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, et sous réserve d'observer les dispositions du paragraphe IV ci-après, il peut résilier le contrat de travail s'il justifie :

- d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse ;
- ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement, ou à l'adoption de maintenir ledit contrat.

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

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

**IV** - La résiliation du contrat de travail, par l'employeur, pour quelque motif que ce soit, ne peut prendre effet, ou être signifiée, pendant la période de suspension prévue au paragraphe V ci-après.

**V** - La salariée a droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci. Cette période commence huit semaines avant la date présumée de l'accouchement, et se termine dix-huit semaines après la date de celui-ci lorsque, avant l'accouchement, la salariée elle-même, ou le ménage, assume déjà la charge de deux enfants au moins dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L529 du code de la sécurité sociale, ou lorsque la salariée a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période de huit semaines de suspension du contrat de travail antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période de dix-huit semaines de suspension du contrat de travail postérieure à la date de l'accouchement est alors réduite d'autant.

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

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

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

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

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer, douze semaines en cas d'adoptions multiples. Cette période est portée à dix-huit semaines, vingt semaines en cas d'adoptions multiples, si l'adoption a pour effet de porter à trois, ou plus, le nombre d'enfants dont la salariée, ou le ménage, assume la charge dans les conditions prévues aux articles L. 525 à L529 du code de la sécurité sociale.

Toutefois, lorsque les deux conjoints assurés travaillent, ce droit est ouvert dans les mêmes conditions à celui qui bénéficie des dispositions de l'article L. 298-3 du code de la sécurité sociale.

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

Dans le cas où, pendant sa grossesse, la femme a fait l'objet d'un changement d'affectation dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-25-1 elle est réintégréée dans l'emploi occupé avant cette affectation lorsqu'elle reprend son travail à l'issue de la période de suspension définie au présent article.

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

**VII -** Les femmes salariées en état de grossesse apparente peuvent quitter le travail sans délai congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

**VIII -** A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à sortir dix minutes avant le reste du personnel.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail, est rémunéré sur la base du salaire minimum garanti du poste de l'intéressée, dans la limite d'une heure par consultation.

**IX -** Pendant la période de deux ans qui suit l'expiration du congé de maternité, ou d'adoption, prévu par l'article L. 122-26 du code du travail, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

Les droits susvisés s'exercent dans les conditions et suivant les modalités précisées par les articles L. 122-28-1 à L. 122-28-5 du code du travail.

Le droit au congé parental peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce, ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

**1** - Les employeurs s'engagent à :

- respecter les dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité ;
- faciliter la constitution et le bon fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions fixées par les articles L. 236-1 , R. 236-1 à R. 236-14 du code du travail, qui prévoient la mise en place de tels comités dans les établissements dont l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans les établissements non assujettis à la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel, pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité et les conditions de travail dans l'enceinte de l'établissement.

Ils peuvent, à l'occasion de la présence du médecin du travail dans l'établissement, demander au chef d'établissement la tenue d'une des réunions mensuelles légales ayant à l'ordre du jour l'examen des questions se rapportant à l'hygiène et la sécurité des travailleurs, avec la présence dudit médecin du travail.

Dans les établissements occupant habituellement plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale signataire de la présente convention, a la faculté de désigner, parmi le personnel, un représentant assistant, avec voix consultative, aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, chaque fois qu'elle ne peut participer à l'activité de ce dernier par au moins l'un des membres élus en application des articles L. 236-5 et R. 236-1 du code du travail, qui déterminent les modalités de désignation des représentants du personnel dans chaque comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

**2** - Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition, et à observer les recommandations qui leur sont faites.

## **Article G.81**

### **Apprentissage et formation professionnelle continue Conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées**

(Voir aussi " Textes complémentaires")

Les dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue sont celles résultant des lois et règlements en vigueur, ainsi que des accords nationaux interprofessionnels conclus dans ces domaines.

Il en est de même pour les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées.

## **Article G.82**

### **Conciliation et interprétation**

Les litiges nés à l'occasion de l'application de la présente convention, qui n'ont pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire nationale.

La commission paritaire nationale est composée :

- pour les salariés, de deux représentants pour chacune des organisations signataires, ou adhérentes,
- pour les employeurs, de représentants désignés par la fédération des industries nautiques, en nombre au plus égal à celui des salariés.

Cette commission paritaire nationale a pour mission :

- d'une part, de répondre à toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention, et de ses avenants ;
- d'autre part, à l'occasion de litiges collectifs, de concilier si possible les parties en cause.

La partie qui saisira la commission paritaire doit le faire par lettre explicative avec mention des arguments avancés pour justifier la demande. Cette lettre doit être communiquée à l'autre partie huit jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

La date de la réunion de la commission ne doit pas excéder un délai de :

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



Les convocations aux membres doivent être adressées au moins huit jours avant la date prévue pour la réunion de la commission.

Sur leur demande, ou à l'initiative de la commission, les parties intéressées peuvent être entendues contradictoirement, ou séparément, par la commission. La non-comparution de la partie qui a introduit la requête, vaut renonciation à la demande.

Le résultat des délibérations de la commission est consigné dans un procès-verbal qui doit être approuvé, et signé, par chacun de ses membres présents à la réunion.

Lorsque la délégation patronale et les représentants des organisations syndicales sont d'accord sur l'interprétation qu'il leur est demandé de donner, le texte rédigé à la suite de ce commun accord est communiqué aux organisations signataires, ou adhérentes, à la convention, et au ministère du travail (bureau des conventions collectives). Ce texte vaut avenant explicatif, avec les conséquences de droit en résultant.

Le secrétariat de la commission paritaire est assuré par la fédération des industries nautiques.

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

### **Article G.83**

#### **Dépôt de la convention**

Le texte de la présente convention (clauses générales, annexes et avenants) sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, [conformément à l'article L. 132-8 du livre I<sup>er</sup> du code du travail](#).

Il sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

### **Article G.84**

#### **Adhésion à la convention**

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I<sup>er</sup> du code du travail, toute organisation syndicale qui n'est pas partie au présent accord peut y adhérer ultérieurement. L'adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord a été effectué.

### **Article G.85**

#### **Extension de la convention**

Conformément à l'article L. 133-10 du livre I<sup>er</sup> du code du travail, les parties contractantes sont d'accord pour demander au ministère du travail et de la participation que les dispositions de la présente convention soient rendues obligatoires par arrêté pour tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel de ladite convention.

## **Annexes**

### **Annexes catégorielles**

#### **Annexe I**

#### **« Ouvriers »**

#### **Article O.1**

#### **Domaine d'application**

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail et de rémunération des « Ouvriers ». Elle comprend en outre les classifications professionnelles de cette catégorie de salariés.

#### **Article O.2**

#### **Essai - Période d'essai**

**1** - L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, si le temps passé à cette épreuve et, le cas échéant, à des examens psychotechniques, excède deux heures, il est payé au salaire minimum de la catégorie à laquelle postule l'intéressé, dans la limite maximale d'une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard à l'issue de l'épreuve préliminaire.

**2** - La période d'essai prévue à l'article G.43 est d'une durée d'un mois de travail effectif pour les salariés visés par la présente annexe.

La durée du préavis réciproque pendant cette période d'essai est fixée à :

- la journée en cours, jusqu'à deux semaines de présence effective ;
- une semaine après la durée précitée.

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

### **Article O.3** **Salaires minima** (Voir aussi Annexe VI)

Le salaire mensuel minimal pour le travail au temps est celui résultant des dispositions de l'article G.44 .

Pour l'appréciation du salaire minimal, il n'est pas tenu compte :

- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- des indemnités éventuelles au titre de travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- des majorations pour heures supplémentaires ;
- des primes d'ancienneté ;
- des primes éventuelles basées exclusivement sur l'assiduité ;
- des primes ou gratification bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat, ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

### **Article O.4** **Salaires minima des jeunes ouvriers**

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

**2** - Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires des jeunes ouvriers sans contrat d'apprentissage, de moins de dix-huit ans, sont calculés en pourcentage des salaires de leur catégorie, les abattements étant les suivants :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
- à l'embauchage	15 p. 100	10 p. 100
- de six mois à un an de pratique professionnelle	10 p. 100	5 p. 100

**3** - Ces abattements sont supprimés pour les jeunes salariés justifiant d'un an de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Ils sont également supprimés, trois mois après l'embauche, dans le cas des jeunes salariés occupant des emplois classés dans une catégorie égale ou inférieure à la catégorie E.

### **Article O.5**

## Rémunération mensuelle

La rémunération des ouvriers est mensuelle et doit être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale de ces jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle, pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, est calculée en considérant un forfait mensuel de 169 heures 65/100.

Ces rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. De même, les heures non travaillées peuvent donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime, ou au rendement.

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

### Article O.6 Prime d'ancienneté

Les salariés visés par la présente annexe bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé, tel qu'il résulte des dispositions de l'article G.44, aux taux suivants :

- 3 p. 100 après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit être mentionnée distinctement sur le bulletin de paye.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'ancienneté s'apprécie conformément aux dispositions de l'article G.54 .

Dispositions transitoires : [ (note 1) :

(1)

**Exemples d'application des dispositions transitoires relatives à la prime d'ancienneté**  
Soit un ouvrier, ou un E.T.A.M., dont le **salaire minimum** de l'emploi est de 2 300 F, et qui compte 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**La prime d'ancienneté lui revenant est de 207 F.**

1) Si le **salaire réel** de l'intéressé est de 2 500 F avant la signature de la convention collective, la différence entre les appointements réels et le nouveau minimum résultant de la convention collective est de :

$$2\,500\text{ F} - 2\,300\text{ F} = 200\text{ F}$$

**La moitié de cette différence est donc :**

$$200\text{ F} : 2 = 100\text{ F}$$

**En conséquence, la nouvelle rémunération de cet ouvrier, ou de cet E.T.A.M., sera**

déterminée comme suit, par application des articles 0-6 (ouvrier) et E-7 (E.T.A.M.) :

Salaire minimum de l'emploi : 2 300 F

Prime d'ancienneté (9%) : 207 F

Complément à titre personnel : 100 F

TOTAL : 2 607 F

La présentation du bulletin de paye sera la suivante :

Salaire brut, base 174 heures : 2 400 F

Prime d'ancienneté (9%) : 207 F

TOTAL : 2 607 F

2) Si le **salaire réel** de l'intéressé est de 3 000 F avant la signature de la convention collective, la différence avec le salaire minimum de l'emploi est de :

$3\,000\text{ F} - 2\,300\text{ F} = 700\text{ F}$

Elle est donc supérieure à deux fois la valeur de la prime d'ancienneté ( $207\text{ F} \times 2 = 414\text{ F}$ ).

En conséquence, le salaire réel de l'ouvrier, ou de l'E.T.A.M., ne sera pas modifié mais sa présentation sera la suivante, sur le bulletin de paye :

Salaire brut, base 174 heures : 2 793 F

Prime d'ancienneté (9%) : 207 F

TOTAL : 3 000 F

Ultérieurement, le montant de la prime d'ancienneté sera automatiquement modifié en fonction de l'ancienneté qui viendrait à l'accroître, ou du salaire minimum de l'emploi qui viendrait à être augmenté.

].

Pour les entreprises qui, jusqu'à présent, ne faisaient pas apparaître une prime d'ancienneté sur la feuille de paye, mais qui en tenaient compte dans les salaires effectivement versés, le régime applicable à la première qui suivra la signature de la convention sera le suivant :

Dans le cas où les salaires versés à un ouvrier avant l'application du nouveau barème annexé à la convention sont supérieurs au nouveau minimum de la catégorie de l'intéressé, ce nouveau minimum est augmenté du montant de la prime d'ancienneté et d'une somme égale à la moitié de la différence entre lesdits salaires et le nouveau minimum.

Toutefois, si les mêmes salaires réels sont, avant l'application de la convention, supérieurs au nouveau minimum de plus de deux fois la valeur de la prime d'ancienneté, cette prime, dont la mention doit apparaître sur le bulletin de paye, ne se cumule pas obligatoirement avec tout ou partie de la tranche de salaires excédant le montant du nouveau minimum.

Ce mode de calcul n'est utilisé qu'au moment de l'application de la nouvelle convention collective. Ultérieurement, le montant de la prime d'ancienneté est automatiquement modifié en fonction de l'ancienneté qui vient à être augmentée.

Les dispositions transitoires précitées ne s'opposent pas à ce que des accords particuliers d'entreprise précisent des modalités plus favorables de mise en application de la prime d'ancienneté.

## **Article O.7 Maladie et accident**

Les absences pour maladie, ou accident, dûment justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, sont indemnisées dans les conditions définies ci-après :

1° L'indemnisation prend effet dès que l'intéressé a un an d'ancienneté dans l'entreprise.

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

2° La maladie, ou l'accident, ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée supérieure à trois jours, doit être pris en charge par la sécurité sociale, et doit donner lieu au paiement, par celle-ci, des indemnités journalières.

3° Le salarié doit être soigné sur le territoire français, ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Cette disposition ne s'applique toutefois pas aux salariés en déplacement professionnel, ou en mission, dans un pays étranger.

4° L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais.

Toutefois, si, à la suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail doit être augmenté, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

5° L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

6° L'indemnisation est assurée dans les conditions ci-après :

— pendant trente jours, à raison de 90 p. 100 de la rémunération brute définie au paragraphe 4° ci-dessus ;

— pendant les trente jours suivants, à raison des deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de dix jours, par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise au paragraphe 1°, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

7° Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commencent à courir :

— du premier jour de l'absence, si celle-ci est consécutive à une maladie professionnelle, ou à un accident du travail, qui ne soit pas un accident de trajet ;

— à compter du septième jour d'absence dans tous les autres cas.

8° L'indemnisation globale est réduite :

— du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. 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 ;

— du montant des indemnités de même nature versées par un régime complémentaire de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux cotisations de l'employeur ;

— des indemnités pour pertes de salaires versées par les responsables des accidents ou leurs assurances.

Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, à percevoir, pour la période indemnisée à l'occasion de la maladie, ou d'un accident, une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

9° Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il est tenu compte des indemnités perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs, de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie, ou accident, ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu du

paragraphe 6°.

10° Par ailleurs, la durée de l'indemnisation est, en tout état de cause, limitée à celle du paragraphe 6°, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou accident.

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes, et ouvrent pour l'ouvrier un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de douze mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque l'arrêt de travail est provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

11° En cas de maladie survenant :

— après la convocation par lettre recommandée à l'entretien préalable, lorsque celui-ci a lieu dans le cadre de la procédure de licenciement individuel ;

— après la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, en l'absence de la formalité précitée ;

— au cours du délai de préavis :

le salarié bénéficie des garanties d'indemnisation ci-dessus précisées, sans qu'elles puissent toutefois aller au-delà du terme du préavis.

12° Si la rupture du contrat de travail survient, du fait de l'employeur, alors que le salarié est en arrêt de travail ouvrant droit à l'indemnisation précitée, celle-ci est assurée jusqu'à l'expiration de ses droits pour l'arrêt en cours. Cette disposition n'exclut cependant pas la notification du licenciement dans les conditions légales, pendant l'arrêt du travail, et la rupture effective du contrat de travail au terme du préavis conventionnel.

## **Article O.8**

### **Jours fériés**

Les salariés concernés par la présente annexe, et qui ont terminé leur période d'essai, sont indemnisés par la perte de salaire résultant du chômage des jours fériés légaux suivants : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël (certains de ces jours peuvent être remplacés par des jours fériés locaux).

L'indemnité allouée au salarié est calculée de la même manière que celle accordée au titre du chômage du 1<sup>er</sup> mai.

L'indemnisation n'est due que si le salarié a accompli normalement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié, et la première journée de travail suivant ce jour. Elle est due également s'il n'a été absent que l'un des deux jours, et si son absence a été préalablement et dûment autorisée ou justifiée.

## **Article O.9**

### **Outillage individuel**

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

Toutefois, pour les corps de métiers dans lesquels il est d'usage que l'outillage soit la propriété du salarié, il est convenu que l'employeur assure le remplacement de l'outillage individuel spécifique aux travaux exécutés dans l'entreprise, en raison de l'usure normale résultant de ceux-ci.

Les modalités de mise à disposition, d'utilisation, et de restitution, de l'outillage fourni par l'employeur, sont précisées dans les règlements intérieurs des entreprises.

## **Article O.10**

### **Travaux dangereux, sales ou insalubres**

Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en oeuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent.

Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il s'agisse de produits déjà en usage, ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré les obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs.

Les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.

Pour tous les travaux qui, nonobstant les dispositions qui précèdent, et les impératifs de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité du travail, doivent nécessairement être effectués dans des conditions particulièrement dangereuses, insalubres ou salissantes, les employeurs doivent assurer aux salariés les fournitures en nature (chaussures de sécurité,

vêtements spéciaux, masques individuels, etc.) leur garantissant l'exercice de leur activité professionnelle dans des conditions satisfaisantes d'hygiène et de sécurité.

Les entreprises doivent en outre pourvoir au remplacement des fournitures précitées, au fur et à mesure de leur usure normale, ou d'une détérioration accidentelle résultant de leur utilisation.

Les modalités de mise à disposition, utilisation, restitution des fournitures visées au présent article, sont déterminées après consultation de toutes les personnes intéressées dans chaque entreprise.

Dès à présent, il est précisé que l'employeur a le choix entre la mise à disposition directe des fournitures ou le versement d'une indemnité compensatrice versée à chaque travailleur concerné. Il est bien convenu que la mise à disposition de fournitures spécifiques ou le versement d'indemnités compensatrices est subordonné à l'existence des conditions de travail dangereuses, insalubres ou salissantes.

En conséquence, toute disparition de telles conditions entraîne la suppression desdites fournitures ou indemnités.

## **Article O.11** **Nettoyage des machines**

Lorsque le nettoyage des machines n'est pas effectué par le personnel, ou service spécial, mais est assuré par les salariés travaillant sur ces machines, le temps passé à ce nettoyage doit être pris sur l'horaire habituel de travail et rémunéré comme tel.

## **Article O.12** **Travail posté**

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

- par poste en continu, c'est-à-dire avec des équipes successives de travailleurs fonctionnant par rotation vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;
- par poste en semi-continu, c'est-à-dire avec des équipes successives de travailleurs fonctionnant dans les mêmes conditions, mais avec arrêts journalier et hebdomadaire.

L'instauration, ou l'extension, du travail posté en continu, ou semi-continu, ne peut intervenir qu'après consultation du comité d'entreprise, ou d'établissement, dans les conditions fixées par l'article L. 437-1 du code du travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que des délégués syndicaux.

Les parties contractantes constatent que, dans de nombreux cas, des impératifs techniques ont pour conséquence le maintien du travail posté en continu, ou semi-continu. Cependant, elles conviennent de conjuguer leurs efforts pour ne pas en développer l'usage mais, au contraire, tendre à le restreindre.

Dans le cas d'organisation du travail par poste, sans préjudice des prescriptions légales et réglementaires, et notamment du décret n° 77-816 du 30 juin 1977, les dispositions suivantes seront observées :

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

D'autre part, si ces équipes sont amenées à travailler un jour férié, elles ont droit aux majorations prévues à l'article G.66 de la convention ou à un jour de repos compensateur.

Chaque salarié a droit :

- 1° A un repos d'une demi-heure destiné à lui permettre de prendre un casse-croûte : ce repos est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel ;
- 2° A une indemnité dite « de panier » de :
  - 100 p. 100 du « minimum garanti » fixé par décision gouvernementale, en application de l'article L. 141-8 du code du travail, pour les postes de jour ;
  - 150 p. 100 de ce même « minimum garanti » pour les postes de nuit ;
- 3° A une majoration d'inconfort égale à 15 p. 100 du salaire effectif, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires pour :
  - la totalité des heures du poste encadrant minuit, à condition que leur nombre soit au moins égal à six ;
  - toutes les heures effectuées avant cinq heures et après vingt-deux heures, lorsque l'horaire habituel d'un poste les oblige

à travailler avant, ou après, ces heures.

Pour apprécier si cette majoration est bien perçue par chaque intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans l'entreprise, soit sous forme de « primes d'équipes », soit sous une autre forme, que ces avantages soient ou non étalés sur deux ou trois postes.

Tout salarié ayant cinquante-cinq ans d'âge, ou ayant travaillé en poste continu ou semi-continu pendant vingt années, consécutives ou non, bénéficie, dans son entreprise, compte tenu de ses aptitudes professionnelles, d'une priorité d'emploi à un poste vacant non continu, avec la garantie du salaire afférent à sa classification antérieure.

Il est précisé que les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux gardiens et veilleurs de nuit.

### **Article O.13** **Régime des petits déplacements**

Sans préjudice des dispositions de l'article G.77 des clauses générales, pour tout travail effectué en dehors de l'atelier, ou du chantier, où l'ouvrier a été embauché, les dispositions suivantes sont applicables :

#### **1 - Indemnités des frais de transport**

A défaut d'utilisation d'un véhicule personnel du salarié, à la demande de l'employeur, et avec l'accord de l'intéressé, les frais de transport sont indemnisés sur la base des dépenses réelles résultant de l'utilisation d'un service public (S.N.C.F. 2<sup>e</sup> classe ou transports urbains).

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

#### **2 - Indemnisation du temps de déplacement**

**a** - Lorsque le déplacement s'effectue pendant l'horaire habituel de travail, le temps qu'il nécessite est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

**b** - Lorsque le temps nécessaire au salarié pour se rendre sur le lieu d'emploi temporaire se situe en dehors de l'horaire habituel de travail, la partie de ce temps qui excède celui nécessaire pour effectuer le déplacement du domicile au lieu d'embauche est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

#### **3 - Indemnisation des frais de repas**

Si l'éloignement du lieu d'emploi temporaire ne permet pas au salarié de venir prendre normalement ses repas à son domicile, son employeur lui rembourse les frais de restaurant qu'il a dû engager :

- soit sur présentation des notes justificatives ;
- soit sur la base d'une allocation forfaitaire si un accord intervient sur cette modalité entre les intéressés.

### **Article O.14** **Régime des grands déplacements** **(Modifié par avenant du 2 juin 1992, non étendu)**

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

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



## **1 - Indemnisation des frais de séjour**

Le travailleur en grand déplacement reçoit une indemnité permettant le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement, sur la base de conditions convenables agréées par les parties.

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

L'ouvrier accidenté, ou malade, continue de percevoir des indemnités de séjour, jusqu'à ce que son rapatriement soit jugé médicalement possible.

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

## **2 - Indemnisation des frais de voyage**

Les voyages s'effectuent dans les conditions suivantes :

- jusqu'à une distance de 200 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les semaines ;
- de 201 à 400 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les deux semaines ;
- au-delà de 400 kilomètres, un voyage toutes les quatre semaines.

Les frais de voyage sont remboursés suivant le tarif S.N.C.F. 2<sup>e</sup> classe, et comportent éventuellement les frais de transport des bagages de l'intéressé et de son outillage.

Si, pour des raisons de convenance personnelle, l'ouvrier n'effectue pas un voyage auquel il a droit, il doit percevoir le montant des frais de séjour calculés dans les conditions mentionnées au paragraphe 1.

A l'occasion des voyages périodiques prévus ci-dessus, le travailleur doit être autorisé à quitter son lieu de travail de façon à pouvoir passer un minimum de vingt-quatre heures à son domicile. La durée de ce séjour est portée à quarante-huit heures au minimum lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

## **3 - Indemnisation du temps de voyage**

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

A l'occasion des voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet, depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile de l'ouvrier, et de même au retour, est rémunéré au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires, dans la mesure où il excède neuf heures, à l'aller comme au retour, et pour la partie excédentaire.

L'alinéa ci-dessus est modifié comme suit par l'avenant du 2 juin 1992, non étendu :

**A l'occasion des voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet, depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile de l'ouvrier, et de même au retour, est rémunéré au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires ou récupéré, dans la mesure où il excède quatre heures à l'aller comme au retour et pour la partie excédentaire.**

## **4 - Dispositions diverses**

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

En cas de naissance d'un enfant ou de décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, le travailleur a droit à un voyage exceptionnel dans les mêmes conditions que pour un voyage périodique normal, la durée de l'absence autorisée devant lui permettre de passer un minimum de quarante-huit heures à son domicile, ceci sans préjudice des dispositions de l'article G.76 . La durée de l'absence autorisée est portée à quatre jours lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

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

## **Article O.15**

### **Changement de résidence**

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur, et nécessitant un changement de résidence, l'employeur doit rembourser les frais assumés par l'ouvrier pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement porte sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge avec lui. Ces frais sont, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par l'ouvrier du changement de résidence est considérée comme rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, et est réglée comme telle. Dans ce cas, à la demande de l'ouvrier, une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave de l'ouvrier ainsi déplacé, doivent être précisées lors de la mutation.

## **Article O.16**

### **Délai-congé**

La durée du délai-congé prévu à l'article G.47 est fixée comme suit, selon que la rupture intervient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

#### **1 - En cas de démission du salarié :**

- a) **Une semaine**, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à six mois de services continus chez son employeur ;
- b) **Une quatorzaine**, lorsque cette ancienneté est comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- c) **Un mois**, lorsqu'elle est de deux ans ou plus.

#### **2 - En cas de licenciement :**

- a) **Une semaine**, lorsque le salarié ne peut justifier d'une ancienneté d'au moins six mois de services continus chez son employeur ;
- b) **Un mois**, lorsque cette ancienneté est comprise entre six mois et moins de deux ans ;
- c) **Deux mois**, lorsqu'elle est de deux ans ou plus.

Dans tous les cas, la durée du délai-congé s'apprécie de date à date.

## **Article O.17**

### **Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement prévue à l'article G.49 est accordée aux ouvriers ayant une ancienneté au moins égale à deux ans qui sont licenciés avant l'âge normal de la retraite.

L'âge normal de la retraite est celui auquel l'intéressé peut faire valoir pleinement ses droits à pension de vieillesse de la sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire, sans application des coefficients de minoration prévus en fonction de l'âge de départ.

L'indemnité est calculée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté et jusqu'à dix années d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de dix années : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Lorsque l'ancienneté du salarié comprend un certain nombre de mois en sus du nombre d'années complètes, il en est tenu compte pour le calcul de l'indemnité.

Pour le calcul, il est tenu compte de l'ancienneté acquise au terme du délai de préavis, que ce dernier soit ou non effectué.

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

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, selon la méthode de calcul la plus favorable à

l'intéressé, le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou le tiers des trois dernières rémunérations mensuelles.

Si la période de référence de trois mois comporte du chômage partiel, le salaire retenu est celui correspondant à la durée légale de 39 heures par semaine.

En cas d'éléments de rémunération variable (intéressement, gratification n'ayant pas un caractère bénévole ou exceptionnel) la partie de cette rémunération à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des douze mois auxquels elle se rapporte.

L'indemnité de licenciement est majorée de :

- 15 p. 100 si le travailleur est âgé de cinquante ans révolus, mais de moins de cinquante-cinq ans,
- 20 p. 100 si le travailleur est âgé de cinquante-cinq ans révolus, mais de moins de soixante ans.

Cette indemnité est versée au plus tard au terme du délai de préavis. Toutefois, dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, et si non montant excède un mois de salaire moyen, et après exposé de la situation financière de l'entreprise au comité d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, aux délégués du personnel, elle peut être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximum de trois mois suivant le terme du préavis.

## **Article O.18** **Retraite** **(mod. par )**

*Avenant n° 35, 15 févr. 2006, étendu par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov., applicable à compter du lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 5 nov., sans dérogation possible*

### **A - Départ volontaire à la retraite du salarié**

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

- $1/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à deux ans mais inférieure à cinq ans ;
- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi de salaire, s'il a trente ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire, s'il a une ancienneté au moins égale à quarante ans.

### **B - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur**

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales et [celles prévues à l'article G-50 bis de la présente convention \(Termes exclus de l'extension par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.\)](#) collective ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- $1/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à deux ans mais inférieure à cinq ans ;
- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi de salaire, s'il a vingt cinq ans d'ancienneté.
- quatre mois et demi de salaire, s'il a trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois et demi de salaire, s'il a trente cinq ans d'ancienneté ;
- six mois de salaire, s'il a une ancienneté au moins égale à quarante ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est retenu sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, par la présente annexe.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est définie à l'article G-54 . Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

Que ce soit en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le préavis prévu par la présente annexe doit être respecté de part et d'autre.

## Classifications professionnelles « ouvriers »

### Catégorie A

Ouvrier qui exécute des travaux de manutention normale, ou des opérations très simples de fabrication ne nécessitant qu'une adaptation très sommaire au poste de travail.

**Exemples d'emplois visés :**

- manutention ordinaire, ou approvisionnement des machines ;
- personnel en cours de formation : piquage, coupe, moulage, collage, accastillage, finition ;
- personnel de nettoyage.

### Catégorie B

Ouvrier qui exécute des travaux de manutention lourde ou des travaux élémentaires ou parties de fabrication.

Ces travaux sont réalisés, soit à la main, soit à l'aide de machines suivant des consignes précises et détaillées imposant le mode opératoire.

**Exemples d'emplois visés :**

- manutentions lourdes ;
- caréneur : ouvrier exécutant tous travaux de nettoyage, grattage, lessivage ;
- mouleur-contact 1<sup>er</sup> degré : moules simples sans profils tourmentés ;
- aide coupeur, aide électricien, aide peintre, etc. ;
- colleur à main ;
- aide magasinier industriel ;
- aide grutier.

### Catégorie C

Ouvrier effectuant des travaux, soit à la main, soit à l'aide de machines correspondant à un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les interventions portent sur les vérifications courantes de conformité.

**Exemples d'emplois visés :**

- conducteur de ponceuse à cylindre, ponceuse à bande ;
- travaux simple de finition ;
- cariste 1<sup>er</sup> degré ;
- coupeur 1<sup>er</sup> degré (sur gabarit) ;
- piqueuse 1<sup>er</sup> degré (pose de renfort, ourlet simple, etc.) ;
- accastilleur 1<sup>er</sup> degré ;
- mouleur-contact 2<sup>e</sup> degré ;
- détourneur-ponceur, ébarbeur.

### Catégorie D

Ouvrier exécutant des travaux, soit à la main, soit à l'aide de machines correspondant à un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature, de leur variété, ou de leur complexité.

**Exemples d'emplois visés :**

- piqueuse 2<sup>e</sup> degré ;
- coupeur 2<sup>e</sup> degré ;
- sellier 1<sup>er</sup> degré ;
- mouleur-contact 3<sup>e</sup> degré ;
- mouleur-projeteur 1<sup>er</sup> degré ;
- pistoleur-gel-coat 1<sup>er</sup> degré ;
- conducteur de machine à bois ;
- cariste 2<sup>e</sup> degré ;
- accastilleur 2<sup>e</sup> degré ;

— grutier 1<sup>er</sup> degré.

## Catégorie E

**(Complété par avenant du 28 juin 1993, étendu par arrêté du 8 décembre 1993, JO 24 décembre 1993 et par avenant n° 2 du 30 juin 2004, étendu par arrêté du 8 décembre 2004, JO 26 décembre 2004)**

Ouvrier effectuant un travail nécessitant la connaissance complète de toutes les opérations courantes et classiques de sa profession. Cette connaissance ayant été acquise, soit par une formation professionnelle méthodique (C.A.P., B.E.P.), soit par l'expérience et une longue pratique de ces diverses opérations.

Ce travail implique un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens, ou du produit, sont plus importants.

### Exemples d'emplois visés :

- peintre-vernisier 1<sup>er</sup> degré ;
- monteur-projeteur 2<sup>e</sup> degré ;
- accastilleur 3<sup>e</sup> degré ;
- dans les opérations de fabrication simple, ouvrier(e) réalisant toutes les opérations d'assemblage, montage et finition ;
- électricien 1<sup>er</sup> degré ;
- mécanicien 1<sup>er</sup> degré ;
- menuisier 1<sup>er</sup> degré ;
- charpentier de marine 1<sup>er</sup> degré ;
- soudeur 1<sup>er</sup> degré ;
- sellier 2<sup>e</sup> degré ;
- réparateur polyester 1<sup>er</sup> degré ;
- magasinier industriel ;
- grutier 2<sup>e</sup> degré ;
- traceur-débiteur ;
- gréeur 1<sup>er</sup> degré ;
- agent de maintenance dans les industries nautiques ;
- ouvrier voilier.

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle «Matériaux composites» est classé catégorie E dans la classification professionnelle des ouvriers relevant de la Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 modifiée, à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP et qui doit être du niveau de classement de la catégorie E.

## Catégorie F

Ouvrier répondant à la définition de la catégorie précédente au point de vue du niveau de la formation professionnelle, mais dont la pratique professionnelle lui permet d'effectuer des opérations plus complexes.

Il opère selon des instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres instruments techniques, indiquant les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

### Exemples d'emplois visés :

- outilleur 1<sup>er</sup> degré effectuant des réglages simples ;
- serrurier, tôlier ;
- toupilleur 1<sup>er</sup> degré (sur contreplaqué) ;
- mécanicien 2<sup>e</sup> degré ;
- électricien 2<sup>e</sup> degré ;
- peintre-vernisier 2<sup>e</sup> degré ;
- soudeur 2<sup>e</sup> degré ;
- menuisier 2<sup>e</sup> degré ;
- charpentier de marine 2<sup>e</sup> degré ;
- réparateur polyester 2<sup>e</sup> degré ;
- modeleur 1<sup>er</sup> degré ;
- affûteur ;

- gréeur 2<sup>e</sup> degré ;
- grutier 3<sup>e</sup> degré (sur aire de carénage) ;
- conducteur de portique-élévateur automobile.

## **Catégorie G**

Ouvrier effectuant un travail caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines, délicates et complexes, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre. Les connaissances requises sont du niveau du brevet professionnel.

Il opère selon des instructions de travail appuyées se schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquant l'objectif à atteindre.

Il appartient, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

### **Exemples d'emplois visés :**

- chaudronnier, tôlier-formeur, outilleur 2<sup>e</sup> degré effectuant les réglages complexes, notamment sur machines automatiques ;
- électromécanicien ;
- soudeur 3<sup>e</sup> degré ;
- menuisier 3<sup>e</sup> degré ;
- charpentier de marine 3<sup>e</sup> degré ;
- modeleur 2<sup>e</sup> degré ;
- coupeur prototypiste (voilerie) ;
- toupilleur 2<sup>e</sup> degré (bois massif).

## **Catégorie H**

Ouvrier exécutant un ensemble d'opérations très qualifiées comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des techniques et, en outre, d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il lui appartient, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

### **Exemples d'emplois visés :**

- chaudronnier-formeur ;
- menuisier-ébéniste ;
- mécanicien 3<sup>e</sup> degré ;
- charpentier prototypiste ;
- menuisier prototypiste ;
- électricien 3<sup>e</sup> degré ;
- outilleur-affûteur ;
- modeleur-mouliste.

## **Catégorie I**

Ouvrier répondant aux définitions de la catégorie précédente, mais qui, en outre, effectue des opérations les plus qualifiées, même inhabituelles, de son secteur professionnel, grâce aux connaissances acquises par une longue pratique, son esprit d'initiative, et ceci dans une large autonomie d'action.

### **Exemples d'emplois visés :**

- charpentier de marine traceur de coque ;
- chaudronnier traceur.

## **Chef d'équipe**

Le chef d'équipe surveille la conduite et la bonne exécution, par un groupe de salariés, de travaux répondant principalement aux définitions des catégories A à H.

Il peut participer lui-même à l'exécution de tels travaux.

Il est placé sous l'autorité d'un agent d'encadrement d'un échelon supérieur.

Sa rémunération minimale conventionnelle est supérieure de 10 p. 100 à celle de la catégorie la plus élevée des salariés placés de manière permanente sous son autorité.

## Positionnement des certificats de qualification professionnelle

### **Avenant n° 3 du 1<sup>er</sup> septembre 2005**

(Étendu par arr. 20 janv. 2006, JO 31 janv.)

#### **Article 1**

#### **Classement des certificats de qualification, sellier nautique, menuisier de fabrication nautique, menuisier d'agencement nautique et électronicien nautique**

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle «Sellier nautique», le titulaire du certificat de qualification professionnelle «Menuisier de fabrication nautique» et le titulaire du certificat de qualification «Menuisier d'agencement nautique» sont classés catégorie E dans la classification professionnelle des ouvriers de la Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 modifiée, à condition qu'ils soient affectés dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du CQP concerné.

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle «Électronicien nautique» est classé catégorie H dans la classification professionnelle des ouvriers de la Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 modifiée, à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du CQP concerné.

#### **Article 2**

#### **Dispositions finales**

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10 , alinéa 4, du Code du travail.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 , IV, du Code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même Code.

### **Avenant n° 4 du 24 novembre 2005**

(Étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin)

#### **Article 1**

#### **Classement du certificat de qualification vernisseur nautique**

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle «Vernisseur nautique» est classé catégorie E dans la classification professionnelle des ouvriers de la Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 modifiée, à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

#### **Article 2**

#### **Dispositions finales**

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10 , alinéa 4, du Code du travail.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2 , IV, du Code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même Code.

### **Annexe II**

### **« Employés, Techniciens, Agents de maîtrise »**

#### **Article E.1**

#### **Domaine d'application**

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

## **Article E.2** **Période d'essai**

La période d'essai prévue à l'article G.43 des clauses générales ne peut excéder :

- un mois pour les employés et techniciens,
- deux mois pour les agents de maîtrise.

Comme cela est précisé à l'article G.43 précité, la résiliation du contrat de travail peut avoir lieu au cours de cette période sans préavis ni indemnité.

Toutefois, lorsque la décision de rompre l'engagement a été prise par l'employeur au cours de la seconde moitié d'une période d'essai fixée à deux mois, cette décision ne prend effet, sauf cas de faute grave, que dix jours après notification à l'agent de maîtrise, sauf si ce dernier exprime sa volonté de reprendre sa liberté dès la signification de la rupture.

En cas de résiliation du contrat de travail, pendant la période d'essai, le salaire dû est calculé au prorata des journées calendaires écoulées (dimanches et jours fériés compris), en divisant par trente les appointements mensuels convenus avec l'intéressé au moment de son engagement.

Au cours de la première journée d'embauche, il est remis à l'E.T.A.M. une fiche provisoire d'engagement portant les mêmes indications que celles prévues à l'article E.3 ci-après, et précisant la durée et les conditions de l'essai.

## **Article E.3** **Modalités de l'engagement**

Tout engagement est confirmé, au plus tard, au terme de la période d'essai, par lettre stipulant :

- l'emploi et le coefficient hiérarchique, par référence à la classification professionnelle des E.T.A.M.,
- les appointements réels, base trente-neuf heures ; éventuellement les avantages accessoires,
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé,
- l'horaire de travail de l'établissement, ou du service, au moment de l'engagement.

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

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

Dans le cas où cette notification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, et réglée comme telle.

## **Article E.4** **Salaires minima** (Voir aussi Annexe VI)

Les salaires minima des E.T.A.M. sont déterminés dans les conditions précisées à l'article G.44 .

Pour l'appréciation du salaire minimum mensuel garanti à chaque E.T.A.M., il est tenu compte :

- des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais,
- des indemnités éventuelles au titre de travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- des majorations pour heures supplémentaires,
- des primes d'ancienneté,
- des primes éventuelles basées exclusivement sur l'assiduité,
- des primes ou gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

## **Article E.5** **Salaires minima des jeunes employés**

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



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

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
- à l'embauchage	15%	10%
- de six mois à un an de pratique dans l'établissement	10%	5%

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

Ils sont également supprimés, trois mois après l'embauchage, dans le cas des jeunes salariés occupant des emplois affectés d'un échelon égal ou inférieur à l'échelon 4.

### **Article E.6 Promotion**

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

### **Article E.7 Prime d'ancienneté**

Les E.T.A.M. bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé. Elle est calculée sur le salaire minimum de l'emploi occupé par chaque intéressé, tel qu'il résulte des dispositions de l'article G.44, aux taux ci-après :

- 3 p. 100 après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 p. 100 après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 p. 100 après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

Pour l'application des dispositions ci-dessus, l'ancienneté s'apprécie conformément aux dispositions de l'article G.54 .

### **Dispositions transitoires**

[ (note 1) :

**(1)**

#### **Exemples d'application des dispositions transitoires relatives à la prime d'ancienneté**

Soit un ouvrier, ou un E.T.A.M., dont le **salaire minimum** de l'emploi est de 2 300 F, et qui compte 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**La prime d'ancienneté lui revenant est de 207 F.**

**1) Si le **salaire réel** de l'intéressé est de 2 500 F avant la signature de la convention collective, la différence entre les appointements réels et le nouveau minimum résultant de la convention**

collective est de :  $2\,500\text{ F} - 2\,300\text{ F} = 200\text{ F}$

La moitié de cette différence est donc :  $200\text{ F} : 2 = 100\text{ F}$

En conséquence, la nouvelle rémunération de cet ouvrier, ou de cet E.T.A.M., sera déterminée comme suit, par application des articles 0-6 (ouvrier) et E-7 (E.T.A.M.) :

Salaire minimum de l'emploi :  $2\,300\text{ F}$

Prime d'ancienneté (9%) :  $207\text{ F}$

Complément à titre personnel :  $100\text{ F}$

TOTAL :  $2\,607\text{ F}$

La présentation du bulletin de paye sera la suivante :

Salaire brut, base 174 heures :  $2\,400\text{ F}$

Prime d'ancienneté (9%) :  $207\text{ F}$

TOTAL :  $2\,607\text{ F}$

2) Si le **salaire réel** de l'intéressé est de  $3\,000\text{ F}$  avant la signature de la convention collective, la différence avec le salaire minimum de l'emploi est de :  $3\,000\text{ F} - 2\,300\text{ F} = 700\text{ F}$

Elle est donc supérieure à deux fois la valeur de la prime d'ancienneté ( $207\text{ F} \times 2 = 414\text{ F}$ ).

En conséquence, le salaire réel de l'ouvrier, ou de l'E.T.A.M., ne sera pas modifié mais sa présentation sera la suivante, sur le bulletin de paye :

Salaire brut, base 174 heures :  $2\,793\text{ F}$

Prime d'ancienneté (9%) :  $207\text{ F}$

TOTAL :  $3\,000\text{ F}$

Ultérieurement, le montant de la prime d'ancienneté sera automatiquement modifié en fonction de l'ancienneté qui viendrait à l'accroître, ou du salaire minimum de l'emploi qui viendrait à être augmenté.

] Pour les entreprises qui, jusqu'à présent, ne font pas apparaître une prime d'ancienneté sur la feuille de paye, mais qui en tenaient compte dans les salaires effectivement versés, le régime applicable à la

première qui suit la signature de la convention est le suivant :

Dans le cas où les appointements réels versés à un E.T.A.M. avant l'application du nouveau barème annexé à la convention sont supérieurs au nouveau minimum de la catégorie de l'intéressé, ce nouveau minimum est augmenté du montant de la prime d'ancienneté et d'une somme égale à la moitié de la différence entre lesdits appointements et le nouveau minimum.

Toutefois, si les mêmes appointements réels sont, avant l'application de la convention, supérieurs au nouveau minimum de plus de deux fois la valeur de la prime d'ancienneté, cette prime, dont la mention doit apparaître sur le bulletin de paye, ne se cumule pas obligatoirement avec tout ou partie de la tranche d'appointements excédant le montant du nouveau minimum.

Ce mode de calcul n'est utilisé qu'au moment de l'application de la nouvelle convention collective. Ultérieurement, le montant de la prime d'ancienneté est automatiquement modifié en fonction de l'ancienneté qui vient à être augmentée.

Les dispositions transitoires précitées ne s'opposent pas à ce que des accords particuliers d'entreprise précisent des modalités plus favorables de mise en application de la prime d'ancienneté.

### **Article E.8 Maternité**

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées, dans les conditions précisées ci-après, pendant la durée du congé légal de maternité telle qu'elle résulte de l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant cette période, la salariée perçoit la différence entre la rémunération nette qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé, et le montant des indemnités journalières versées tant par les organismes de sécurité sociale que par les régimes de prévoyance auxquels participe éventuellement l'employeur.

Toutefois, les indemnités versées par un tel régime de prévoyance ne sont prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux cotisations patronales.

L'ancienneté d'un an requise au présent article est appréciée au début de la période à laquelle la salariée a le droit de suspendre son contrat de travail avant la date présumée de l'accouchement.

### **Article E.9 Maladie ou accident**

Les absences pour maladie ou accident, dûment justifiées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, sont indemnisées dans les conditions définies ci-après :

1<sup>o</sup> L'indemnisation prend effet dès que l'intéressé a un an d'ancienneté dans l'entreprise.

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

2<sup>o</sup> La maladie ou l'accident, ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée supérieure à trois jours, doit être pris en charge par la sécurité sociale, et doit donner lieu au paiement, par celle-ci, des indemnités journalières.

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

4<sup>o</sup> L'indemnisation globale est assurée selon les taux suivants :

a) Lorsque l'intéressé a moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- pour les quarante-cinq premiers jours d'arrêt, indemnité égale à 100 p. 100 de la rémunération telle que définie au 3<sup>o</sup> ;
- pour les trente jours suivants : 75 p. 100 de la même rémunération.

b) Lorsque l'intéressé a cinq ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de ces périodes d'indemnisation est portée respectivement :

- à soixante jours pour l'indemnisation à 100 p. 100 ;
- à quarante-cinq jours pour l'indemnisation à 75 p. 100.

c) Lorsque l'intéressé a quinze ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise, la durée de la période d'indemnisation est portée à :

- soixante-quinze jours pour l'indemnisation à 100 p. 100 ;
- soixante jours pour l'indemnisation à 75 p. 100.

5° Si un E.T.A.M. subit plusieurs arrêts de travail pour maladie, ou accident, au cours d'une période de douze mois successifs, la durée totale des arrêts, prise en compte pour indemnisation, ne peut excéder celle mentionnée au 4°, au cours d'une telle période.

6° La durée de l'indemnisation est, en tout état de cause, limitée à celle résultant du 4° ci-dessus, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou accident.

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes et ouvrent pour l'E.T.A.M. un nouveau droit à indemnisation dans la limite précitée, alors même que la période de douze mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, sont considérées comme une seule et même maladie ou accident.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque l'arrêt de travail est provoqué par accident du travail ou une maladie professionnelle.

7° L'indemnisation globale est réduite :

- du montant des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ;
- du montant des indemnités de même nature versées par un régime complémentaire de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux cotisations de l'employeur ;
- des indemnités pour pertes de salaires versées par les responsables des accidents, ou leurs assurances.

Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, à percevoir, pour la période indemnisée à l'occasion de la maladie, ou d'un accident, une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

8° L'ancienneté requise pour l'ouverture des droits à indemnisation s'apprécie au jour de la constatation médicale de la maladie ou de l'accident.

9° En cas de maladie survenant :

- après la convocation par lettre recommandée à l'entretien préalable, lorsque celui-ci a lieu dans le cadre de la procédure de licenciement individuel ;
- après la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, en l'absence de la formalité précitée ;
- ou au cours du délai de préavis,

l'E.T.A.M. bénéficie des garanties d'indemnisation ci-dessus précisées, sans qu'elles puissent toutefois aller au-delà du terme du préavis.

10° Si la rupture du contrat de travail survient, du fait de l'employeur, alors que le salarié est en arrêt de travail ouvrant droit à l'indemnisation précitée, celle-ci lui est assurée jusqu'à l'expiration de ses droits pour l'arrêt en cours. Cette disposition n'exclut cependant pas la notification du licenciement dans les conditions légales, pendant l'arrêt du travail, et la rupture effective du contrat de travail au terme du préavis conventionnel.

## **Article E.10**

### **Périodes militaires obligatoires**

Pendant les périodes militaires obligatoires, et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée, et dont justification doit être produite par l'intéressé.

## **Article E.11**

### **Régime des petits déplacements**

Sans préjudice des dispositions de l'article G.77 des clauses générales, pour tout travail effectué en dehors de l'atelier, ou du chantier, où l'E.T.A.M. a été embauché, les dispositions suivantes sont applicables :

#### **1 - Indemnisation des frais de transport**

A défaut d'utilisation d'un véhicule personnel du salarié, à la demande de l'employeur, et avec l'accord de l'intéressé, les frais de transport sont indemnisés sur la base des dépenses réelles résultant de l'utilisation d'un service public (S.N.C.F. 2<sup>e</sup> classe ou transports urbains).

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

#### **2 - Indemnisation du temps de déplacement**

**a** - Lorsque le déplacement s'effectue pendant l'horaire habituel de travail, le temps qu'il nécessite est considéré comme temps de travail, et rémunéré comme tel.

**b** - Lorsque le temps nécessaire au salarié pour se rendre sur le lieu d'emploi temporaire se situe en dehors de l'horaire habituel de travail, la partie de temps qui excède celui nécessaire pour effectuer le déplacement du domicile au lieu d'embauche est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

### **3 - Indemnisation des frais de repas**

Si l'éloignement du lieu d'emploi temporaire ne permet pas au salarié de venir prendre normalement ses repas à son domicile, son employeur lui rembourse les frais de restaurant qu'il a dû engager :

- soit sur présentation des notes justificatives,
- soit sur la base d'une allocation forfaitaire si un accord intervient sur cette modalité entre les intéressés.

## **Article E.12**

### **Régime des grands déplacements**

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

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

### **1 - Indemnisation des frais de séjour**

Le salarié en grand déplacement reçoit une indemnité permettant le remboursement intégral des frais de nourriture et de logement, sur la base de conditions convenables agréées par les parties.

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

L'E.T.A.M. accidenté, ou malade, continue de percevoir ses indemnités de séjour, jusqu'à ce que son rapatriement soit jugé médicalement possible.

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

### **2 - Indemnisation des frais de voyage**

Les voyages s'effectuent dans les conditions suivantes :

- jusqu'à une distance de 200 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les semaines,
- de 201 à 400 kilomètres, un voyage aller et retour toutes les deux semaines ;
- au-delà de 400 kilomètres, un voyage toutes les quatre semaines ;

Les frais de voyage sont remboursés suivant le tarif S.N.C.F. 2<sup>e</sup> classe, et comportent éventuellement les frais de transport des bagages de l'intéressé.

Si, pour des raisons de convenance personnelle, l'E.T.A.M. n'effectue pas un voyage auquel il a droit, il doit percevoir le montant des frais de séjour calculés dans les conditions mentionnées au paragraphe 1.

A l'occasion des voyages périodiques prévus ci-dessus, le travailleur doit être autorisé à quitter son lieu de travail de façon à pouvoir passer un minimum de vingt-quatre heures à son domicile. La durée de ce séjour est portée à quarante-huit heures au minimum lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

### **3 - Indemnisation du temps de voyage**

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

A l'occasion des voyages périodiques, le temps nécessaire au trajet, depuis le départ du lieu de travail jusqu'au domicile de l'ouvrier, et de même au retour, est rémunéré au taux normal de salaire, sans majoration au titre d'heures supplémentaires, dans la mesure où il excède neuf heures, à l'aller comme au retour, et pour la partie excédentaire.

#### **4 - Dispositions diverses**

L'E.T.A.M. est, en principe, prévenu du départ et de la durée probable du déplacement au moins quatre jours à l'avance.

En cas de naissance d'un enfant, ou de décès du conjoint, d'un descendant ou d'un ascendant en ligne directe, le travailleur a droit à un voyage exceptionnel dans les mêmes conditions que pour un voyage périodique normal, la durée de l'absence autorisée devant lui permettre de passer un minimum de quarante-huit heures à son domicile, ceci sans préjudice des dispositions de l'article G.76. La durée de l'absence autorisée est portée à quatre jours lorsque le travailleur est déplacé à plus de 400 kilomètres.

En cas d'élections prud'homales, municipales, cantonales, législatives, ou en cas de consultation par voie de référendum, et lorsque le vote par procuration n'est pas admis, l'E.T.A.M. peut, sur justification de sa qualité d'électeur, et après avoir averti son employeur, regagner son lieu d'inscription électorale. Ce voyage se substitue alors au voyage périodique le plus proche.

#### **Article E.13 Changement de résidence**

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

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par l'E.T.A.M. du changement de résidence est considérée comme rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, et est réglée comme telle. Dans ce cas, à la demande de l'E.T.A.M., une lettre constatant le motif de la résiliation du contrat sera jointe au certificat de travail.

Les conditions de rapatriement de l'E.T.A.M., ainsi déplacé, en cas de licenciement, non provoqué par une faute grave, doivent être précisées lors de sa mutation.

#### **Article E.14 Délai-congé**

La durée du délai-congé prévu à l'article G.47 est fixée comme suit, selon que la rupture intervient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

##### **1 - En cas de démission :**

- un mois, pour les employés et techniciens ;
- deux mois, pour les agents de maîtrise.

##### **2 - En cas de licenciement :**

- un mois, pour les employés et techniciens qui ne peuvent justifier d'au moins deux ans de services continus chez leur employeur ;
- deux mois, dans tous les autres cas, et notamment pour les agents de maîtrise.

Dans tous les cas, la durée du délai-congé s'apprécie de date à date.

#### **Article E.15 Indemnité de licenciement**

L'indemnité de licenciement prévue à l'article G.49 est accordée aux E.T.A.M. licenciés avant l'âge normal de la retraite et

ayant une ancienneté au moins égale à deux ans.

L'âge normal de la retraite est celui auquel l'intéressé peut faire valoir pleinement ses droits à pension de vieillesse de la sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire, sans application des coefficients de minoration prévus en fonction de l'âge de départ.

L'indemnité est calculée à raison de :

- a) A partir de deux années d'ancienneté et jusqu'à cinq années d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- b) A partir de cinq années : 1/5 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- c) Au-delà de quinze années d'ancienneté, il est ajouté 1/10 de mois pour chaque année accomplie au-delà de quinze ans.
- d) L'indemnité est limitée à une somme égale au maximum à six mois de salaire.

Lorsque l'ancienneté du salarié comprend un certain nombre de mois, en sus du nombre d'années complètes, il en est tenu compte pour le calcul de l'indemnité.

Pour le calcul, il est tenu compte de l'ancienneté acquise au terme du délai de préavis, que ce dernier soit ou non effectué.

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

Le salaire à prendre en considération, pour le calcul de l'indemnité, est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou le tiers des trois derniers appointements mensuels.

Si la période de référence de trois mois comporte du chômage partiel, le salaire retenu est celui correspondant à la durée légale de 39 heures par semaine.

En cas d'éléments de rémunération variable (intéressement, gratification n'ayant pas un caractère bénévole ou exceptionnel) la partie de cette rémunération à retenir pour le calcul de l'indemnité de licenciement est calculée sur la moyenne des douze mois auxquels elle se rapporte.

L'indemnité de licenciement est majorée de :

- 15 p. 100 si l'E.T.A.M. est âgé de cinquante ans révolus, mais moins de cinquante-cinq ans ;
- 20 p. 100 si l'E.T.A.M. est âgé de cinquante-cinq ans révolus, mais moins de soixante ans.

Ces majorations sont éventuellement applicables à l'indemnité maximum résultant du paragraphe *d* ci-dessus.

Cette indemnité est versée au plus tard au terme du délai de préavis. Toutefois, dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, et si son montant excède un mois de salaire moyen, et après exposé de la situation financière de l'entreprise au comité d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, aux délégués du personnel, elle peut être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximum de trois mois suivant le terme du préavis.

## **Article E.16** **Retraite** **(mod. par )**

*Avenant n° 35, 15 févr. 2006, étendu par arr. 24 oct. 2006, JO, 4 nov., applicable à compter du lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 5 nov., sans dérogation possible*

*Rectifié par avenant 18 mai 2006, étendu par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.*

### **A - Départ volontaire à la retraite du salarié**

*(Avenant 18 mai 2006, étendu)* Le départ volontaire à la retraite du salarié dans les conditions légales ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à deux ans, mais inférieure à cinq ans ;
- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi de salaire, s'il a trente ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire, s'il a une ancienneté au moins égale à quarante ans.

## **B - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur**

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales et dans celles prévues à l'article G-50 bis de la présente convention (*Termes exclus de l'extension par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.*) collective ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à deux ans mais inférieure à cinq ans ;
- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté ;
- trois mois et demi de salaire, s'il a vingt cinq ans d'ancienneté ;
- quatre mois et demi de salaire, s'il a trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois et demi de salaire, s'il a trente cinq ans d'ancienneté ;
- six mois de salaire, s'il a une ancienneté au moins égale à quarante ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est retenu sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, par la présente annexe.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est définie à l'article G-54 . Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

Que ce soit en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le préavis prévu par la présente annexe doit être respecté de part et d'autre.

## **Classifications professionnelles des « employés et techniciens »**

### **Échelon 1**

Employé effectuant des opérations simples, répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité.

#### **Exemples d'emplois visés :**

- téléphonistes sur postes simples, sans standard ;
- gardien, portier, garçon de bureau, coursier ;
- employé de magasin 1<sup>er</sup> degré ;
- dactylographe débutante ;
- tireur de plans.

### **Échelon 2**

Employé exécutant des travaux, soit à la main, soit à la machine, qui exigent une formation professionnelle éventuellement acquise par la pratique et nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Il s'agit de réaliser des opérations simples, suivant des directives précises et détaillées.

#### **Exemples d'emplois visés :**

- employé aux écritures effectuant notamment des travaux de chiffage simple, de tenue de fiche ;
- dactylographe 1<sup>er</sup> degré ;
- pointeau 1<sup>er</sup> degré ;
- vendeur 1<sup>er</sup> degré ;
- sténodactylographe débutante.

### **Échelon 3**

Employé qui effectue des travaux d'exécution répondant aux définitions des coefficients antérieurs mais qui est, en outre, capable de les exécuter avec rapidité et précision.

Ces travaux supposent des connaissances professionnelles spécialisées du niveau du certificat de formation professionnelle.

#### **Exemples d'emplois visés :**

- dactylographe-facturière (1<sup>er</sup> degré) : elle ne fait elle-même ni ne contrôle les opérations arithmétiques ;



- dactylographe 2<sup>e</sup> degré, capable d'écrire 40 mots minute sans faute d'orthographe ;
- correcteur de plans.

## Échelon 4

Employé effectuant un travail nécessitant des connaissances professionnelles spécialisées du niveau du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) ou du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques.

Ce travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle personnel immédiat.

### Exemples d'emplois visés :

- employé de comptabilité ;
- téléphoniste standardiste ;
- perforateur (1<sup>er</sup> degré) capable de 7 000 perforations à l'heure avec 2 p. 100 d'erreurs et 5 p. 100 de gâche ;
- télexiste ;
- sténodactylographe 1<sup>er</sup> degré ;
- codifieur ;
- employé de magasin 2<sup>e</sup> degré ;
- surveillant de base nautique (loueur) ;
- dessinateur débutant ;
- pupitreux débutant.

## Échelon 5

Employé effectuant un travail nécessitant les connaissances professionnelles spécialisées visées à l'échelon précédent mais comportant, par ailleurs, des séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification.

Le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les conséquences des erreurs se manifestent rapidement.

### Exemples d'emplois visés :

- vérificateur capable de vérifier sans erreur 8 000 perforations à l'heure ;
- perforateur (2<sup>e</sup> degré) capable de 9 000 perforations à l'heure avec 2 p. 100 d'erreurs et 5 p. 100 de gâche ;
- dactylographe-facturière (2<sup>e</sup> degré), fait ou contrôle elle-même les opérations arithmétiques ;
- sténodactylographe (2<sup>e</sup> degré), capable de 100 mots minute sténo, 40 mots minute à la machine, sans faute d'orthographe, et avec présentation satisfaisante ;
- aide-opérateur apte à conduire une machine à cartes perforées sans avoir à établir le tableau des connexions ;
- mécanographe 1<sup>er</sup> degré ;
- rédacteur correspondancier ayant à répondre à des lettres simples suivant des instructions ne nécessitant pas d'études techniques ou contentieuses ;
- aide-comptable, teneur de livres (1<sup>er</sup> degré) tenant les livres suivant les directives du comptable industriel, ou commercial, ou de l'employeur, à l'exclusion de toutes opérations comptables ;
- magasinier assurant la réception, le classement et l'expédition des marchandises à la clientèle. Il veille à leur conservation, tient les fiches d'entrée et de sortie ;
- employé de service commercial ;
- dessinateur détaillant ;
- pupitreux 1<sup>er</sup> degré ;
- démonstrateur 1<sup>er</sup> degré : employé capable de répondre aux questions posées par un client au sujet du matériel vendu ou loué. Procède aux essais, démonstrations et mise en mains des bateaux ou accessoires auprès de la clientèle. Assure la livraison (en 5<sup>e</sup> catégorie de navigation) des matériels dans le cadre des règlements en vigueur.

## Échelon 6

Employé effectuant un travail qui répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle acquise par une longue pratique, ou par une formation professionnelle méthodique sanctionnée par un diplôme du niveau du brevet professionnel (B.P.).

Le contrôle en fin d'opération est difficile : les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

### Exemples d'emplois visés :

- secrétaire-sténodactylographe 1<sup>er</sup> degré ;
- mécanographe 2<sup>e</sup> degré pouvant être chargé de suivre les comptes clients, banques et fournisseurs, ou tous autres comptes matières en quantité et en valeur ;

- opérateur 1<sup>er</sup> degré, c'est-à-dire pouvant conduire et capable d'effectuer des tableaux de connexion, standards sur machines à cartes perforées déterminées ;
- pointeau 2<sup>e</sup> degré ;
- vendeur 2<sup>e</sup> degré ;
- aide-comptable, teneur de livres (2<sup>e</sup> degré) : tient les journaux auxiliaires, pose et ajuste les balances et vérification et fait tous travaux analogues ;
- pupitreur 2<sup>e</sup> degré.

## Échelon 7

Employé effectuant un travail caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations administratives, commerciales ou techniques, réalisées selon un processus standardisé, ou selon un processus inhabituel mais, dans ce cas, avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents de synthèse ou analytiques à partir des données recueillies au cours du travail.

### Exemples d'emplois visés :

- employé hautement qualifié de service administratif ou commercial : peut notamment être chargé des démarches auprès des administrations ou organismes extérieurs ;
- secrétaire sténodactylographe 2<sup>e</sup> degré ;
- mécanographe comptable ;
- caissier chargé en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un chef de service ou du chef d'entreprise ;
- moniteur de bateau-école : doit posséder une formation théorique et pratique correspondant aux permis « fluvial » et permis mer « B » ; capable d'enseigner aux élèves les matières des permis mer « A » et « fluvial » ;
- démonstrateur 2<sup>e</sup> degré : répond à la définition du démonstrateur 1<sup>er</sup> degré. Assure en outre la livraison (toutes catégories de navigation) des matériels dans le cadre des règlements en vigueur ;
- comptable industriel ou commercial : traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les assemble pour pouvoir en tirer prix de revient, balances, bilans, statistiques ;
- employé hautement qualifié de services techniques ;
- dessinateur d'exécution ;
- agent d'ordonnancement ;
- chronométrateur ;
- programmeur débutant.

*Langues étrangères* : les employés appelés à exercer leurs fonctions avec utilisation courante d'une ou plusieurs langues étrangères reçoivent une bonification de 5 p. 100.

## Échelon 8

Collaborateur exécutant un travail qui nécessite une formation ou des connaissances professionnelles, exigées dans les échelons précédents, mais qui est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, d'une manière autonome mais selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations ;
- l'établissement, sous la forme requise par une spécialité, des documents qui en résultent (comptes rendus, états, diagrammes, dessins, grammes, programmes, etc.).

### Exemples d'emplois visés :

- agent de planning ;
- dessinateur petites études ;
- agent de méthode ;
- préparateur du travail ;
- infirmier diplômé d'Etat.

## Échelon 9

Collaborateur exécutant un travail qui nécessite une formation ou des connaissances générales et professionnelles du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial et qui est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications, ou mises au point, au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des documents appropriés à la spécialité.

### Exemples d'emplois visés :

- comptable tenant les livres légaux, et auxiliaires, de la comptabilité générale et dressant le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable ;
- dessinateur d'études ;
- employé principal des services techniques, administratifs et commerciaux ;
- programmeur ;
- vendeur technicien.

## **Chef de groupe**

Le chef de groupe surveille la conduite et la bonne exécution, par un groupe de salariés, de travaux répondant principalement aux définitions des échelons 1 à 8.

Il peut participer lui-même à l'exécution de tels travaux.

Il est placé sous l'autorité d'un agent d'encadrement d'un échelon supérieur.

Sa rémunération minimale conventionnelle est supérieure de 10 p. 100 à celle de l'échelon le plus élevé des salariés placés de manière permanente sous son autorité.

## **Classifications professionnelles des « agents de maîtrise »**

### **Échelon A**

Agent de maîtrise de la bonne exécution de travaux répondant aux définitions des échelons 1 à 8, ou catégories A à I, effectués par les salariés placés sous son autorité.

Il répartit les tâches et y participe éventuellement.

Il peut être amené à procéder aux ajustements et adaptations nécessaires.

Il effectue les divers travaux administratifs liés à sa fonction (fiches, bons de travail, etc.).

#### **Exemples d'emplois visés :**

- contremaître 1<sup>er</sup> degré ;
- agent administratif 1<sup>er</sup> degré ;
- chef de magasin commercial ;
- chef de base nautique ;
- chef moniteur de bateau-école ;
- chef de vente 1<sup>er</sup> degré.

### **Échelon B**

Agent de maîtrise responsable de la bonne exécution de travaux répondant aux définitions des échelons 4 et 9, ou catégories E à I, effectués par les salariés placés sous son autorité.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification.

Il a une formation professionnelle sanctionnée, en principe, par un brevet professionnel ou un brevet de maîtrise.

#### **Exemples d'emplois visés :**

- contremaître 2<sup>e</sup> degré ;
- agent administratif 2<sup>e</sup> degré ;
- chef de section de comptabilité ;
- chef de vente 2<sup>e</sup> degré ;
- agent de bureau des méthodes ;
- analyste 1<sup>er</sup> degré ;
- chef d'atelier 1<sup>er</sup> degré ;
- dessinateur projeteur 1<sup>er</sup> degré.

### **Échelon C**

Agent de maîtrise responsable de travaux pour l'exécution desquels il existe un choix de solutions et d'adaptations faisant appel à son initiative.

Il est associé à l'établissement des programmes d'activité.

Il a, en principe, sous son autorité d'autres agents d'encadrement.

Sa formation est du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien ou du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.).

**Exemples d'emplois visés :**

- chef d'atelier 2<sup>e</sup> degré ;
- chef de bureau d'administration ;
- chef de bureau de comptabilité ;
- analyste 2<sup>e</sup> degré ;
- dessinateur projeteur 2<sup>e</sup> degré ;
- inspecteur des ventes ;
- chef de bureau des méthodes 1<sup>er</sup> degré ;
- chef d'entretien.

## **Échelon D**

Agent de maîtrise assurant la coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées.

Il participe à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il a, en principe, sous son autorité d'autres agents d'encadrement.

Sa formation est du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie ou de fin de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur.

Exemples d'emplois visés :

- responsable d'un service administratif, comptable ou commercial ;
- chef d'atelier 3<sup>e</sup> degré ;
- chef de bureau des méthodes 2<sup>e</sup> degré.

## **Annexe III**

### **« Ingénieurs et Cadres »**

#### **Article C.1**

##### **Domaine d'application**

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

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

Sont considérés comme ingénieurs et cadres les collaborateurs répondant aux définitions données dans les « classifications hiérarchiques » qui complètent la présente annexe.

#### **Article C.2**

##### **Contrat de travail**

Les cadres peuvent convenir, avec leurs employeurs, de clauses individuelles, sous réserve qu'elles ne soient en aucun cas moins favorables que celles de la présente convention.

#### **Article C.3**

##### **Période d'essai**

La durée de la période d'essai prévue par l'article G.43 est fixée à trois mois.

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

Pendant les deux mois suivants, un délai-congé réciproque de quinze jours doit être respecté, sans que la période d'essai puisse, de ce fait, excéder les trois mois.

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

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

#### **Article C.4**

### **Engagement ferme**

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

- le titre de la fonction occupée ;
- le lieu, les lieux ou le cadre régional où la fonction est exercée ;
- la classification par référence aux positions définies aux « classifications hiérarchiques » ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- la durée hebdomadaire de travail à laquelle correspond cette rémunération ou, éventuellement, son caractère forfaitaire nettement explicite ;
- éventuellement, les autres clauses particulières.

Le cadre engagé sans période d'essai doit recevoir la même lettre. Un exemplaire de la présente convention doit être remis à l'intéressé.

Lorsqu'un cadre est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain, par suite d'un engagement ou d'une mutation, il est établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cet engagement, ou de cette mutation, et en particulier celles ci-dessus énumérées, ainsi que celles prévues à l'article C.12 ci-après.

#### **Article C.5**

### **Notification individuelle**

Dans un délai deux mois à compter de la signature de la présente annexe, tout cadre en fonctions recevra une notification écrite qui lui précisera sa position conformément aux dispositions de l'article C.4 ci-dessus.

#### **Article C.6**

### **Appointements**

(Voir aussi Annexe VI)

Les appointements minima garantis résultant de la présente annexe correspondent à un horaire de travail de trente-neuf heures.

Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature éventuels.

Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Les ingénieurs et cadres sont le plus souvent rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. Le forfait global inclut notamment les variations dues aux heures supplémentaires effectuées éventuellement par leur service.

Le forfait doit être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération minimale que doit percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

#### **Article C.7**

### **Maladie ou accident**

Les absences pour maladie ou accident, dûment justifiées par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, sont indemnisées dans les conditions définies ci-après :

1° L'indemnisation prend effet à partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette condition d'ancienneté n'est toutefois pas requise lorsque l'arrêt de travail est provoqué par une maladie professionnelle ou par un accident du travail qui n'est pas un accident de trajet ;

2° La maladie, ou l'accident, ayant provoqué un arrêt de travail d'une durée supérieure à trois jours doit être pris en charge par la sécurité sociale, et doit donner lieu au paiement par celle-ci des indemnités journalières ;

3° L'indemnisation est déterminée en fonction de la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé s'il avait normalement travaillé pendant la période indemnisée, à l'exception des éléments de cette rémunération ayant un caractère de remboursement de frais ;

4° L'indemnisation est assurée suivant les taux ci-après :

— après un an et jusqu'à cinq ans :

- deux mois à 100 p. 100,
- deux mois à 50 p. 100 ;

— après cinq ans :

- trois mois à 100 p. 100,
- trois mois à 50 p. 100.

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

5° Si un ingénieur ou cadre subit plusieurs arrêts de travail pour maladie, ou accident au cours d'une période de douze mois successifs, la durée totale des arrêts, pris en compte pour indemnisation, ne peut excéder celle mentionnée au 4°, au cours d'une telle période ;

6° La durée de l'indemnisation est, en tout état de cause, limitée à celle résultant du paragraphe 4° ci-dessus, par arrêt de travail provoqué par une même maladie ou un même accident.

Pour que deux, ou plusieurs maladies, soient considérées comme distinctes, et ouvrent pour l'ingénieur ou cadre un nouveau droit à indemnisation, alors même que la période de douze mois successifs en cours est expirée, il faut que l'intéressé ait pu assurer ses fonctions sans interruption pendant trois mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt, successives ou non, seront considérées comme une seule et même maladie, ou un même accident. Toutefois, les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lorsque l'arrêt de travail est provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;

7° L'indemnisation globale est réduite :

- du montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ;
- du montant des indemnités de même nature versées par un régime complémentaire de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux cotisations de l'employeur ;
- des indemnités pour pertes de salaires versées par les responsables des accidents, ou leurs assurances.

Ces différentes indemnités doivent être déclarées à l'entreprise par l'intéressé.

En tout état de cause, les garanties susvisées ne doivent pas conduire le bénéficiaire, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles que définies ci-dessus, à percevoir pour la période indemnisée, à l'occasion de la maladie, ou de l'accident, une somme supérieure à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler ;

8° L'ancienneté requise pour l'ouverture des droits à indemnisation s'apprécie au jour de la constatation médicale de la maladie, ou de l'accident ;

9° En cas de maladie survenant :

- après la convocation par lettre recommandée à l'entretien préalable, lorsque celui-ci a lieu dans le cadre de la procédure de licenciement individuel ;
- après la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement, en l'absence de la formalité précitée ;
- ou au cours du délai de préavis,

l'ingénieur ou cadre bénéficie des garanties d'indemnisation ci-dessus précisées, sans qu'elles puissent toutefois aller au-delà du terme du préavis ;

10° Si la rupture du contrat de travail survient, du fait de l'employeur, alors que l'ingénieur ou cadre est en arrêt de travail ouvrant droit à l'indemnisation précitée, celle-ci lui est assurée jusqu'à l'expiration de ses droits pour l'arrêt en cours. Cette disposition n'exclut cependant pas la notification du licenciement dans les conditions légales, pendant l'arrêt de travail, et la rupture effective du contrat de travail au terme du préavis conventionnel.

## **Article C.7 bis Maternité**

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées, dans les conditions précisées ci-après, pendant la durée du congé légal de maternité telle qu'elle résulte de l'article L. 122-26 du code du travail.

Pendant cette période, la salariée perçoit la différence entre la rémunération nette qu'elle aurait reçue si elle avait travaillé et le montant des indemnités journalières versées tant par les organismes de sécurité sociale que par les régimes de prévoyance auxquels participe éventuellement l'employeur.

Toutefois, les indemnités versées par un tel régime de prévoyance ne sont prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux cotisations patronales.

L'ancienneté d'un an requise au présent article est appréciée au début de la période à laquelle la salariée a le droit de suspendre son contrat de travail avant la date présumée de l'accouchement.

## **Article C.8**

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

- 1** - Sans préjudice des dispositions de l'article G.56 , toute proposition de modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments de l'article C.4 fait l'objet d'une notification directe ;
- 2** - Dans le cas d'une réorganisation ou d'une reconversion de l'entreprise, l'employeur assure au cadre, dans la limite des possibilités de l'entreprise, un reclassement correspondant au mieux à ses aptitudes, dans le but d'éviter une diminution de son coefficient hiérarchique, en lui conservant le bénéfice de la présente annexe. Si besoin est, l'entreprise prend à sa charge, en l'assurant elle-même ou en le faisant assurer, le complément de formation qui lui est nécessaire à l'accomplissement de ses nouvelles tâches ;
- 3** - En cas de modification du contrat, le cadre dispose d'un délai de réflexion de quinze jours pour faire connaître son acceptation, ou son refus. Ce délai de réflexion est porté à un mois lorsque la modification comporte déclassement d'emploi ;
- 4** - Lorsque le cadre déclassé a fait connaître son acceptation, l'employeur lui assure le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement, conformément aux dispositions de l'article C.13 de la présente annexe ;
- 5** - Lorsque la modification du contrat n'est pas acceptée par le cadre, ce refus ne constitue pas une rupture du contrat de travail de son fait. En conséquence, si l'employeur résilie le contrat, il devra respecter les clauses des articles C.13 et C.14 de la présente annexe, relatives au préavis et à l'indemnité de licenciement.
- 6** - Dans le cas d'opérations de fusion, de concentration ou de restructuration de l'entreprise, les modifications apportées au contrat par une mutation interne entraînant déclassement du cadre sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié et complété par ses avenants ultérieurs, sur la sécurité de l'emploi, après mise en oeuvre des moyens de formation professionnelle prévus par les textes en vigueur.
- 7** - Lorsque le cadre refuse la modification de son contrat, il peut, conformément aux dispositions des textes en vigueur, obtenir au cours de son préavis une autorisation d'absence en vue de suivre un stage ou une session de formation de son choix. Dans ce cas, il bénéficie du maintien de son salaire antérieur pendant la durée de son préavis.

## **Article C.9**

### **Vacance d'emploi**

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

## **Article C.10**

### **Déplacements**

Les frais de voyage et de séjour engagés pour les besoins du service sont remboursés par l'employeur selon des modalités fixées par accord entre celui-ci et le cadre intéressé.

## **Article C.11**

### **Changement de résidence**

En cas de changement de résidence imposé par une modification du lieu de travail, et accepté par le cadre intéressé, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage du cadre, de son conjoint et de ses enfants à charge sont remboursés par l'employeur sur présentation des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif (rail

ou route) le moins onéreux.

Le changement de résidence non accepté par le cadre intéressé est considéré comme un congédiement et réglé comme tel dès lors qu'il ne correspond pas aux stipulations de la lettre d'engagement concernant le, ou les lieux, d'exercice de la fonction.

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

## **Article C.12 Rapatriement ou déménagement**

Sauf stipulations contractuelles plus favorables, tout cadre licencié dans un délai de deux ans, après un changement de résidence effectué pour les besoins du service, a droit, sauf cas de faute grave, au remboursement pour lui, son conjoint et ses enfants à charge de ses frais de rapatriement et de déménagement jusqu'au lieu de sa dernière résidence.

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

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

Les mêmes règles de remboursement s'appliquent, en cas de décès du cadre, en faveur du conjoint et des enfants à charge. Mais, dans ce cas, le délai maximum dans lequel doit intervenir le déménagement est porté à un an.

## **Article C.13 Délai-congé**

La durée du délai-congé prévue à l'article G.47 est de :

- deux mois pour les ingénieurs et cadres débutants classés dans la position I de l'annexe « Classifications hiérarchiques » lorsque leur ancienneté dans l'entreprise est inférieure à vingt-quatre mois ;
- trois mois dans tous les autres cas.

## **Article C.14 Indemnité de licenciement**

**1** - L'indemnité de licenciement prévue par l'article G.49 est accordée aux ingénieurs ou cadres ayant une ancienneté au moins égale à deux ans qui sont licenciés avant l'âge normal de la retraite.

L'âge normal de la retraite est celui auquel l'intéressé peut faire valoir pleinement ses droits à pension de vieillesse de la sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire, sans application des coefficients de minoration prévus en fonction de l'âge de départ.

**2** - L'indemnité est calculée comme suit :

- a) A partir de deux années d'ancienneté et jusqu'à huit années d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- b) A partir de la neuvième année et jusqu'à la fin de la treizième année : 3/10 de mois par année d'ancienneté comprise dans cette tranche ;
- c) Au-delà de la treizième année d'ancienneté : 4/10 de mois pour chaque année accomplie au-delà de treize ans ;
- d) L'indemnité est limitée au maximum à une somme égale à douze mois d'appointements.

Lorsque l'ancienneté du salarié comprend un certain nombre de mois en sus du nombre d'années complètes, il en sera tenu compte pour le calcul de l'indemnité.

Pour le calcul, il est retenu l'ancienneté acquise au terme du délai de préavis, que ce dernier soit ou non effectué.

**3** - Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le traitement moyen de l'intéressé au cours des trois derniers mois d'activité précédant la rupture du contrat, primes diverses et avantages en nature compris, à



l'exception des indemnités correspondant à des remboursements de frais.

Dans le cas où la rémunération comprend des éléments variables (intéressement, gratification n'ayant pas un caractère bénévole ou exceptionnel), ces derniers sont retenus pour le calcul de l'indemnité de licenciement sur la base de la moyenne des douze mois auxquels ils se rapportent.

**4** - L'indemnité de licenciement est majorée de :

- 15 p. 100 si l'ingénieur ou cadre est âgé de cinquante ans révolus, mais de moins de cinquante-cinq ans ;
- 20 p. 100 si l'ingénieur ou cadre est âgé de cinquante-cinq ans révolus, mais de moins de soixante ans.

Ces majorations sont éventuellement applicables à l'indemnité maximum résultant du paragraphe 2<sup>o</sup> d ci-dessus.

**5** - Si un cadre a été licenciée, puis réengagé dans la même entreprise, et si son licenciement a donné lieu au paiement de l'indemnité de licenciement, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité prévue au présent article est calculée en tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise depuis son premier engagement, déduction faite de l'ancienneté antérieure à son précédent licenciement.

**6** - Cette indemnité est versée au plus tard au terme du délai de préavis. Toutefois, dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique, et si son montant excède trois mois d'appointements, le complément de ces trois mois peut être versé en trois fractions égales au cours des trois mois suivant le terme du délai de préavis.

**7** - Lorsqu'un cadre est, avec son accord, affecté à un poste moins rétribué, l'indemnité de congédiement à laquelle il a droit ultérieurement est composée de deux facteurs :

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

## **Article C.15**

### **Secret professionnel et non-concurrence**

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

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

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

L'interdiction ne peut excéder une durée de un an à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur et n'est valable que si elle a, comme contrepartie pendant toute sa durée, une indemnité mensuelle spéciale au moins égale à la moitié de la moyenne mensuelle des appointements du cadre au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement : ces appointements comprenant les primes, gratifications, intéressement, participation et avantages en nature, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais et de la participation aux résultats de l'expansion des entreprises instituée par l'ordonnance du 17 août 1967.

La clause de non-concurrence peut à tout moment être résiliée par accord entre les parties. Dans ce cas, l'indemnité prévue au paragraphe 4 n'est pas due.

L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut, au moment de la dénonciation, libérer par écrit le cadre de la clause d'interdiction.

Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 4 ci-dessus est payée pendant trois mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

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

Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 4 ci-dessus est payée pendant trois mois, à dater de l'expiration de la période de préavis si celui-ci est effectué, sinon à partir de la date de départ.

## **Dispositions transitoires**

Les dispositions suivantes sont applicables aux contrats et lettres d'engagement qui sont intervenus avant la signature de la présente annexe :

Dans le délai de trois mois suivant cette signature, l'employeur a la faculté de libérer par écrit le cadre de la clause de non-concurrence qu'il avait acceptée sans être tenu au paiement de l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 4 ci-dessus.

Si l'employeur ne fait pas usage de la faculté de renonciation précitée, la clause de non-concurrence d'une durée supérieure à un an est ramenée de plein droit à cette durée maximum d'interdiction, et le cadre bénéficie de l'indemnité compensatrice dans les conditions stipulées à la présente annexe, sauf clauses plus avantageuses de son contrat individuel.

## **Article C.16 Retraite (mod. par )**

*Avenant n° 35, 15 févr. 2006, étendu par arr. 24 oct. 2006, JO, 4 nov., applicable à compter du lendemain du jour de publication de son arrêté d'extension au JO, soit le 5 nov., sans dérogation possible*

### **A - Départ volontaire à la retraite du salarié**

Le départ volontaire à la retraite du salarié dans les conditions légales et celles prévues à l'article G-50 bis de la présente convention collective ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à deux ans mais inférieure à cinq ans ;
- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire, s'il a vingt ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire, s'il a trente ans d'ancienneté ;
- cinq mois de salaire, s'il a quarante ans d'ancienneté.

### **B - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur**

La mise à la retraite du salarié par l'employeur dans les conditions légales et, celles prévues à l'article G-50 bis de la présente convention (*Termes exclus de l'extension par arr. 24 oct. 2006, JO 4 nov.*) collective ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, égale à :

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté, s'il a une ancienneté au moins égale à deux ans mais inférieure à cinq ans ;
- un mois de salaire, s'il a cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire, s'il a dix ans d'ancienneté ;
- deux mois et demi de salaire, s'il a quinze ans d'ancienneté ;
- trois mois de salaire s'il a vingt ans d'ancienneté ;
- quatre mois de salaire, s'il a vingt cinq ans d'ancienneté ;
- cinq mois de salaire, s'il a trente ans d'ancienneté ;
- six mois de salaire, s'il a trente cinq ans d'ancienneté ;
- sept mois de salaire, s'il a une ancienneté d'au moins quarante ans.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite est retenu sur les mêmes bases que celles définies, pour le calcul de l'indemnité de licenciement, par la présente annexe.

L'ancienneté à prendre en considération pour l'application du présent article est définie à l'article G-54 . Toutefois, cette ancienneté est diminuée, le cas échéant, de celle déjà prise en considération pour le calcul des indemnités de licenciement versées antérieurement par l'entreprise au même bénéficiaire.

Que ce soit en cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite par l'employeur, le préavis prévu par la présente annexe doit être respecté de part et d'autre.

Les indemnités prévues au présent article ne peuvent pas se cumuler avec les avantages résultant d'un régime de retraite bénévole attribué par l'employeur en dehors du régime, obligatoire ou facultatif, de la convention collective du 14 mars 1947. Dans cette hypothèse, le montant annuel de complément de retraite, acquis par le cadre en contrepartie de la seule cotisation de l'employeur, est capitalisé suivant le barème afférent aux contrats consentis par la Caisse Nationale de Prévoyance (rentes viagères immédiates individuelles à garanties fixes - capital aliéné). La somme ainsi obtenue par cette capitalisation est déduite, si elle lui est inférieure, du montant de l'indemnité de départ en retraite revenant à l'ingénieur ou cadre concerné.

## Classifications professionnelles des « ingénieurs et cadres »

### A -

#### Années de début

##### Position I - Ingénieurs et cadres débutants

- a) *Ingénieurs* débutants, diplômés dans les termes de la loi et engagés pour remplir immédiatement, ou au bout d'un certain temps, une fonction d'ingénieur.
- b) *Autres diplômés*, engagés pour remplir immédiatement, ou au début d'un certain temps, des fonctions de cadres techniques, administratifs ou commerciaux, et titulaires de l'un des diplômes suivants :
  - instituts supérieurs des affaires ;
  - écoles des hautes études commerciales ;
  - institut supérieur d'études politiques de Paris, Aix-en-Provence, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Strasbourg et Toulouse ;
  - écoles supérieures de commerce et d'administration des entreprises ;
  - école supérieure des sciences économiques et commerciales (Institut catholique de Paris) ;
  - institut commercial relevant d'une faculté ;
  - centre d'études littéraires supérieures appliquées ;
  - agrégations, doctorats, diplômes d'études approfondies, maîtrise et licence délivrées par les facultés des lettres et des sciences humaines et par les facultés des sciences ;
  - agrégations, doctorats, diplômes d'études supérieures et licences des facultés de droit et de sciences économiques.

### B -

#### Ingénieurs et cadres confirmés

Pour l'application des dispositions relatives à ces dispositions, et pour les ingénieurs comme pour les cadres administratifs, ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée.

Les ingénieurs et cadres administratifs ou commerciaux, ne justifiant pas d'un des diplômes énumérés aux paragraphes *a* et *b* ci-dessus bénéficient donc de ces positions d'après les fonctions effectivement remplies.

Les ingénieurs et cadres confirmés, soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non-diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

##### Position II

Ingénieurs ou cadres :

- qui sont affectés à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire, ou, dans les entreprises à structure simple, le chef d'entreprise ;
- ou qui exercent dans les domaines scientifique, technique, juridique, administratif, commercial ou financier, des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives, reçues de leur supérieur hiérarchique.

La position II comporte trois catégories A, B et C qui permettent de tenir compte de l'importance des fonctions, du degré de responsabilité et de la valeur personnelle de chaque intéressé et, en outre, de l'ancienneté dans la position.

##### Position III

Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre, non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales, et une expérience étendue

dans une ou plusieurs spécialités.

Ils peuvent :

- soit exercer un commandement sur des salariés non cadres, ou cadres, des positions ci-dessus :
- soit avoir une activité fonctionnelle, activité exigeant dans le domaine scientifique, technique, juridique, administratif, commercial ou financier, une large autonomie de jugement et d'initiative, dans le cadre de leurs attributions.

Cette position comporte deux catégories A et B, afin de tenir compte de la nature, de l'importance, de la structure de l'entreprise ainsi que du degré de responsabilité de chaque intéressé.

La catégorie B de cette position concerne plus particulièrement les ingénieurs et cadres dont l'expérience étendue dépasse le cadre de la spécialisation ou conduit à une haute spécialisation. Leur place dans la hiérarchie leur donne normalement autorité sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions et catégories précédentes.

#### **Position IV - Positions supérieures**

En raison de l'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises visées par la présente convention, une définition type de ces postes ne peut pas être donnée. Leur existence ne se justifie que par la valeur technique élevée exigée par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement, la nécessité d'une coordination entre plusieurs services.

Ces postes comportent de très larges initiatives et responsabilités qui sont normalement précisées par les contrats individuels de travail.

Les titulaires de ces postes bénéficient des mêmes garanties que les ingénieurs ou cadres des autres catégories.

### **Indices hiérarchiques des positions repères**

#### **Ingénieurs et cadres débutants**

Position I :

- pendant la première année : 70 ;
- pendant la seconde année : 80 ;
- pendant la troisième année : 90.

Après la troisième année au plus tard, l'ingénieur ou cadre débutant doit être classé en position II sauf accord particulier écrit entre les parties intéressées pour le maintien au coefficient 90 pendant une année complémentaire au plus.

#### **Ingénieurs et cadres confirmés**

Position II :

- catégorie A : 100 ;
- catégorie B : 125 ;
- catégorie C : 135.

Position III :

- catégorie A : 155 ;
- catégorie B : 180.

Position IV - Positions supérieures.

## **Annexe IV**

# **Indemnisation des salariés participants aux travaux des commissions paritaires**

## Avenant n° 2 du 9 octobre 1984

(Étendu par arrêté du 1<sup>er</sup> juin 1988, JO 8 juin 1988, modifié par avenant n° 5 du 4 mars 2004, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 [ (note 1) ] :

(1) Signataires de l'avenant n° 5 du 4 mars 2004 :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des industries nautiques.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

] )

En application des dispositions de l'article G.8 , il a été convenu ce qui suit :

### 1 -

#### Fixation du nombre de délégués des syndicats de salariés

Chaque organisation syndicale, participant à la négociation ou à la révision de la convention collective, peut désigner quatre délégués au plus pour participer à chaque réunion paritaire. Ces derniers ont droit à une indemnisation dans les conditions précisées ci-après.

Par ailleurs, chaque organisation peut désigner un nombre complémentaire de délégués ainsi que des représentants fédéraux mais sans qu'il puisse y avoir, dans ce cas, une indemnisation de la part des employeurs.

### 2 (d ' origine) -

#### Frais de déplacement des délégués des syndicats de salariés

Le remboursement des frais de déplacement des délégués d'entreprise qui viennent à Paris pour participer aux commissions nationales paritaires se fait sur les bases suivantes :

- transport : en référence au barème S.N.C.F. 2<sup>e</sup> classe ;
- hébergement : suivant les frais ci-après :
- un repas : 86 F ;
- chambre + petit déjeuner (19 F) : 132 F.

### 2 (nouveau) -

#### Frais de déplacement des délégués des syndicats de salariés

**(Résultant de l'avenant n° 5 du 4 mars 2004, non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004)**

Le remboursement des frais de déplacement des délégués d'entreprise qui viennent à Paris pour participer aux commissions nationales paritaires se fait sur les bases suivantes :

Transport	Sur justificatifs, remboursement du billet S.N.C.F. 2 <sup>ème</sup> classe.  Les déplacements par d'autres moyens seront remboursés sur justificatifs plafonnés au remboursement du billet SNCF 2 <sup>ème</sup> classe.
Hébergement	Sur présentation d'un justificatif :  Province : chambre 52.50 € + petit déjeuner  Paris : chambre et 70 € petit déjeuner  Repas 22 €
Transport domicile/gare	0.45 €/Km

### 3 -

## Déplacement des délégués des syndicats de salariés - Délais de route

Il a été convenu :

— que les représentants des entreprises participant aux réunions paritaires qui se tiennent entre les représentants de l'organisation patronale et des syndicats de salariés de la profession, bénéficient de « délais de route » suivant les modalités suivantes :

### 1 -

#### Principe

Les déplacements peuvent s'effectuer de jour comme de nuit en fonction des horaires fixés pour les réunions et des horaires des moyens de transport.

Dans le cas de voyage de nuit, les intéressés seront remboursés de leurs frais de couchette ou, à défaut, des frais de voyage en 1<sup>re</sup> classe S.N.C.F.

### 2 -

#### Délais de route

##### a - Personnel au travail au moment du départ - Personnel travaillant de jour

- aller : l'intéressé doit bénéficier d'un délai de quatre heures entre la fin de son travail et l'heure de départ de son train ;
- retour : l'intéressé doit bénéficier d'un délai de quatre heures entre l'heure d'arrivée du train et l'heure de reprise de son travail.

##### b - Personnel au repos au moment du départ

Le temps de repos hebdomadaire, partiel ou complet, passé en réunion, ou en voyage, est récupéré dans sa totalité au plus tard dans les trente jours suivant la réunion en fonction des impératifs de service, étant spécifié qu'au moins une journée de repos est prise dès le retour de l'intéressé.

**Avenant n° 3 du 23 octobre 1991 à l'annexe IV**  
(Non étendu)

## **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :  
Fédération des industries nautiques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale Force ouvrière (bâtiment, bois, papier-carton, céramique) ;

Fédération Bâti-Mat-T.P. (C.F.T.C.) ;

Fédération unifiée des industries chimiques (F.U.C.-C.F.D.T.) ;

Confédération générale du travail (C.G.T.).

En application des dispositions de l'article G.8, il a été convenu ce qui suit :

### **1 -**

## **Fixation du nombre de délégués des syndicats salariés**

Chaque organisation syndicale, participant à la négociation ou à la révision de la convention collective, peut désigner quatre délégués au plus pour participer à chaque réunion paritaire. Ces derniers ont droit à une indemnisation dans les conditions précisées ci-après.

Par ailleurs, chaque organisation peut désigner un nombre complémentaire de délégués ainsi que des représentants fédéraux mais sans qu'il puisse y avoir, dans ce cas, une indemnisation de la part des employeurs.

### **2 -**

## **Frais de déplacement des délégués des syndicats de salariés**

Le remboursement des frais de déplacement des délégués d'entreprise qui viennent à Paris pour participer aux commissions nationales paritaires se fait sur les bases suivantes :

Transport :

En référence au barème S.N.C.F., 2<sup>e</sup> classe + couchette (voyage de nuit),

ou au barème S.N.C.F., 1<sup>re</sup> classe (voyage de jour).

Hébergement : suivant les frais ci-après :

— un repas : 120 F ;

— une chambre + petit déjeuner : 300 F ;

Transport domicile gare : en référence au barème F.I.N. : 2,80 F/km.

### **3 -**

## **Frais de déplacement des délégués des syndicats de salariés délais de route**

Il a été convenu :

Que les représentants des entreprises participant aux réunions paritaires qui se tiennent entre les représentants de l'organisation patronale et des syndicats de salariés de la profession, bénéficient de « délais de route » suivant les modalités suivantes :

#### **a -**

### **Principe**

Les déplacements peuvent s'effectuer de jour comme de nuit en fonction des horaires fixés pour les réunions et les horaires des moyens de transport.

Dans le cas de voyage de nuit, les intéressés seront remboursés de leurs frais de couchette ou, à défaut, des frais de voyage en 1<sup>re</sup> classe S.N.C.F.

#### **b -**

### **Délais de route**

Personnel au travail au moment du départ (personnel travaillant de jour) :

— aller : l'intéressé doit bénéficier d'un délai de quatre heures entre la fin de son travail et l'heure de départ de son train ;

— retour : l'intéressé doit bénéficier d'un délai de quatre heures entre l'heure d'arrivée du train et l'heure de reprise de son travail.

Personnel au repos au moment du départ :

Le temps de repos hebdomadaire, partiel ou complet, passé en réunion, ou en voyage, est récupéré dans sa totalité au plus tard dans les trente jours suivant la réunion en fonction des impératifs de service, étant spécifié qu'au moins une journée de repos est prise dès le retour de l'intéressé.

## **Avenant n° 4 du 28 octobre 1994 à l'annexe IV** (Étendu par arrêté du 26 septembre 1995, JO 5 octobre 1995)

En complément de l'avenant n° 3 à l'annexe n° 4 du 23 octobre 1990 et aux dispositions de l'article G.8 , il est précisé :

1. Organisation des commissions paritaires :

Conformément à l'article G.8 , les commissions paritaires se tiendront au siège social de la Fédération des Industries Nautiques à partir de 14 heures, laissant ainsi le temps nécessaire aux délégués des syndicats salariés pour se rendre à la réunion et tenir s'ils le désirent une réunion préparatoire le matin même de la réunion de la Commission.

### **Annexe V**

#### **Sécurité de l'emploi**

**Titres II et III de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 complété par l'avenant du 21 novembre 1974**

#### **TITRE II**

### **Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques**

#### **Article 10**

Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'emploi.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle en informe aussitôt son comité d'entreprise.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués seront informés et consultés aux lieu et place dudit comité.

#### **Article 11**

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques conjoncturelles ou structurelles, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En outre, la direction informera l'autorité administrative compétente, dès que le comité d'entreprise ou d'établissement aura lui-même été informé.

Le comité d'entreprise ou d'établissement devra également être informé des projets de licenciements individuels pour raisons économiques, conjoncturelles ou structurelles concernant le personnel d'encadrement, la décision définitive du chef d'entreprise ne pouvant intervenir dans ce cas avant l'expiration d'un délai de 15 jours.

#### **Article 12**

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer efficacement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi et rappelé au point IV du préambule du présent accord, la



direction doit, dans un document écrit :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;
- lui préciser l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées.

En outre, elle communique au comité d'entreprise ou d'établissement le projet de plan social qu'elle devra avoir établi comportant les dispositions qu'elle envisage de prendre pour, d'une part, éviter ou limiter les mesures de licenciement et, d'autre part, faciliter au maximum le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité :

- recours à une politique de mutations ;
- aménagement des horaires de travail supérieurs à la durée légale, en vue de leur réduction, lorsque celle-ci apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- recherche des possibilités de reclassement ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- cessation anticipée d'activité pour les salariés de plus de soixante ans susceptibles de bénéficier de l'accord du 27 mars 1972 ;
- convention avec le Fonds national de l'emploi.

Lorsque le plan n'aura pu être établi, il sera fait appel au concours de la commission paritaire de l'emploi compétente ou des organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées ci-après. A cet effet, celles-ci disposeront des délais appropriés prévus aux articles 13 et 14 .

La direction mettra à l'étude, dans les délais de réflexion prévus par ces mêmes articles, les suggestions, relatives au plan social, que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Ces délais, ainsi que ceux prévus au dernier alinéa de l'article 11 , ayant un caractère suspensif, les lettres de préavis ne peuvent être adressées aux salariés intéressés qu'après l'expiration desdits délais.

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement porte sur plus de dix salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours), les difficultés éventuellement survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu de licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;
- soit par la commission paritaire de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus aux articles 13 et 14 .

Les organisations syndicales précitées et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

### **Article 13**

Lorsque, pour des raisons économiques conjoncturelles, une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit - à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence - respecter un délai entre la date où le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement est réuni à ce sujet et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

Ce délai est de :

- 15 jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 1 mois lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100.

Ces délais pourront être prolongés par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement.

En outre, lorsque la commission paritaire de l'emploi ou les organisations syndicales auront été saisies, soit qu'un projet de plan social n'ait pu être établi, soit qu'il y ait désaccord à son sujet, les délais visés ci-dessus seront respectivement portés à un mois et à cinq semaines, dont 15 jours au moins réservés à l'instance saisie.

## **Article 14**

Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé, dans un délai maximum de six mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises ou à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- 1 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200 ;
- 2 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;
- 3 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300.

Ces délais pourront être prolongés par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement.

En outre, lorsque la commission paritaire de l'emploi ou les organisations syndicales auront été saisies, soit qu'un projet de plan social n'ait pu être établi, soit qu'il y ait désaccord à son sujet, les délais ci-dessus seront respectivement portés à 5 semaines, à 9 semaines et à 14 semaines, dont 15 jours au moins réservés à l'instance saisie.

## **TITRE III**

### **Article 15**

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques conjoncturelles ou structurelles n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés visées à l'article 12 ou les commissions paritaires de l'emploi compétentes pourront être saisies :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ;
- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, et faisant appel au concours des représentants de toutes administrations ou de tous organismes, tels que ceux énumérés à l'article 8, susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'intervention, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Les organismes syndicaux précités et les commissions paritaires de l'emploi professionnelles et interprofessionnelles devront établir entre eux une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

### **Article 16**

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

### **Article 17**

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, conjoncturelles ou structurelles, et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- trois mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- quatre mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- cinq mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

### **Article 18**

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5% et s'il compte au moins un an

d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour le 1<sup>er</sup> mois suivant : 80% ;
  
- pour le 2<sup>e</sup> mois suivant : 60% ;
  
- pour le 3<sup>e</sup> mois suivant : 40% ;
  
- pour le 4<sup>e</sup> mois suivant : 20%.

Si le déclassé entraînant une réduction de salaire d'au moins 5% provient d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et que le travailleur compte au moins un an d'ancienneté, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour les huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> mois suivants : 80% ;
  
- pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> mois suivants : 60% ;
  
- pour les 5<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> mois suivants : 40% ;
  
- pour les 7<sup>e</sup> et 8<sup>e</sup> mois suivants : 20%.

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne, base 39 heures, primes incluses des salaires des trois derniers mois précédant le déclassé.

### **Article 19**

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

### **Article 20**

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'emploi.

### **Article 21**

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassé bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

### **Article 22**

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles le feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

### **Article 23**

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions de conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

### **Article 24**

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétents.

### **Article 25**

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

### **Article 26**

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

## **Annexe VI**

### **Rémunérations minimales des ouvriers, E.T.A.M. et ingénieurs et cadres [ (note 2) :**

(2) Dans les entreprises appliquant l'accord du 12 avril 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail (accord non étendu, applicable le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension), les salaires minima sont calculés sur la base de 151,66 heures, la garantie du maintien des salaires minimaux base 169 heures étant assurée par un complément différentiel.

]

### **Avenant n° 33 du 30 juin 2004**

(Étendu par arrêté du 8 novembre 2004, JO 21 novembre 2004)

#### **Article 1er**

##### **Définition du salaire minimum**

Le salaire minimum garanti, par catégorie et pour chacun des niveaux et échelons de la classification, est constitué des deux éléments suivants :

- un salaire de base minimum mensuel uniforme, fixé en valeur nominale ;
- un complément hiérarchisé, qui s'ajoute au salaire de base minimum mensuel uniforme, et qui correspond au produit de la valeur unique du point d'indice par le nombre de points.

#### **Article 2**

##### **Rémunérations minimales au 1<sup>er</sup> juillet 2004**

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 :

1<sup>o</sup> le salaire de base minimum mensuel uniforme, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de

35 heures, est fixé à 1111,15 € ;

2<sup>o</sup> la valeur unique du point d'indice, base 151,66 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 2,88 €.

Toutefois, pour les paies de juillet et août 2004, la vérification s'opérera en septembre 2004, et les compléments éventuels, dûs aux salariés au titre des garanties applicables en juillet et août 2004, seront versés avec la paye de septembre 2004.

## I - Salaire minimum des ouvriers au 1<sup>er</sup> juillet 2004

Ouvriers		
Catégorie	Indice	
		1 111,15
		2,88
A	25	1 183,15
B	27	1 188,91
C	29	1 194,67
D	29	1 194,67
E	33	1 206,19
F	37	1 217,71
G	44	1 237,87
H	52	1 260,91
I	63	1 292,59

## II - Salaire minimum des employés au 1<sup>er</sup> juillet 2004

Employés		
Échelon	Indice	
		1 111,15
		2,88
1	25	1 183,15
2	27	1 188,91
3	29	1 194,67
4	29	1 194,67
5	33	1 206,19
6	37	1 217,71
7	44	1 237,87