

**Convention collective nationale de l'audio-vidéo informatique
(Fabrication de programmes vidéo informatiques. - Reproduction
d'enregistrements vidéo et prestations de régie de diffusion et de
télécommunications) du 29 mai 1996. Etendue par arrêté du 19 juillet
1999 JORF 30 juillet 1999.**

Préambule

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 24 avril 1997.

Les parties contractantes déclarent établir, par les présentes, un convention collective nationale de travail en conformité des prescriptions énoncées au titre III du livre Ier du code du travail, art. L. 131-1 et suivants, art. L. 132-1 et suivants, art. R. 132-1 et suivants.

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Section 1 : Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 24 avril 1997.

La présente convention collective règle, en France métropolitaine et dans les DOM-**TOM** (1), les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises qui :

- exercent, pour le compte de tiers et/ou leur propre compte, l'activité de fabrication de programmes audio-vidéo informatiques et/ou l'activité de reproduction à partir de tout support sur tout support vidéo et/ou informatique ;
- exercent, exclusivement pour le compte de tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion ;
- exercent, exclusivement pour le compte de tiers, l'activité de transmission intéressant la diffusion audiovisuelle par satellite, par voie hertzienne et par câble et exerçant dans un cadre concurrentiel.

Par programmes audio-vidéo informatiques, il faut entendre les produits audiovisuels qui sont fabriqués sur support magnétique ou informatique, sous forme de programmes ou d'émissions à des fins récréatives, éducatives ou d'information.

Ces programmes sont soit enregistrés avec des moyens vidéo ou capturés par des moyens informatiques, soit fabriqués sur stations informatiques (conception et traitement des images et des sons par ordinateur) et reportés sur support magnétique ou informatique.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réellement exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées.

92.1 D Prestations techniques pour le cinéma et la télévision.

Est visée, à l'exception de toute autre, l'activité des entreprises qui exercent des activités connexes à la production de programmes audiovisuels qui sont fabriqués sur support vidéo ou informatique sous forme de programme ou d'émission à des fins récréatives, éducatives ou d'information telles que enregistrement, prises de vue et de son et lumière, postproduction comprenant le montage, le trucage, le titrage, le traitement graphique et infographique, le mixage et la conformation.

22.3 C Est visée, à l'exception de toute autre, l'activité des entreprises qui exercent des activités de reproduction ou duplication à partir de tout support sur tout support vidéo ou informatique.

92.2 C Diffusion de programmes de télévision.

Est visée, à l'exception de tout autre, l'activité des entreprises qui exercent, pour le compte de tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion pour des télévisions par câbles.

64.2 B Activités de télécommunication.

Est visée uniquement l'activité, exercée pour le compte de tiers, de transmission analogique ou numérique intéressant la diffusion audiovisuelle par satellite, par voie hertzienne et par câble et exerçant dans un cadre concurrentiel.

Activités non visées.

Ne sont pas visées toutes les activités de tournage sur support photochimique ainsi que celles de la production de films cinématographiques, de la production de films pour la télévision, de la production de dessins animés ou d'animation par tous moyens, celles des entreprises du doublage et post-synchronisation des oeuvres audiovisuelles, des auditoriums cinématographiques, de la distribution de films cinématographiques, de l'exploitation cinématographique et de celle des laboratoires de tirage et de développement de films ainsi que les câblo-opérateurs et les opérateurs constructeurs de réseaux câblés.

Sont également exclues du présent champ d'application les entreprises relevant de la convention collective des entreprises de télévision du secteur public (dénommée, à la présente date, convention de la communication et de la production audiovisuelle).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).

Article 2

En vigueur étendu

Les salariés appelés à exercer leurs fonctions dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise ressortissante de la présente convention bénéficieront des dispositions de la présente convention et de l'ensemble des dispositions sociales liées au contrat de travail, sauf en ce qu'elles peuvent avoir

de contraire aux législations, aux règlements du pays dans lequel le salarié est en fonctions.

Article 3

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur de la présente convention, ses avenants et ses annexes ne peuvent en aucun cas remettre en cause les avantages individuels supérieurs acquis antérieurement par un salarié dans les entreprises concernées.

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention s'applique à tous les salariés non cadres et cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés par contrat à durée indéterminée ou liés par contrat à durée déterminée.

Les conditions d'emploi concernant les salariés liés par contrat de travail à durée déterminée dit d'usage, appelés dans la présente convention " Intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique " et qui relèvent de dispositions particulières et complémentaires à celles de droit commun sont fixées à l'annexe III de la présente convention.

Les emplois des salariés intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique sont définis dans l'annexe III de la présente convention.

Section 2 : Durée - Révision - Adhésion - Dénonciation

Durée - Dénonciation.

Article 5

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée initiale de deux ans à compter de la date de son entrée en vigueur. Par la suite, elle se renouvelle par tacite reconduction pour une durée égale à la durée initiale, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signifiée avec un préavis de trois

mois avant l'échéance de chaque période. Cette dénonciation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception. Les avenants et annexes, parties intégrantes de la présente convention, sont conclus pour une même durée et se reconduisent, se dénoncent, se révisent dans les mêmes conditions que la présente convention.

Une négociation doit s'engager à l'initiative des parties signataires dans un délai de soixante jours à compter de la date de dénonciation.

A défaut d'accord dans un délai de six mois à compter de la première réunion de négociation, la présente convention est maintenue dans les conditions fixées à l'article L. 132-8 du code du travail.

Révision.

Article 6

En vigueur étendu

Chaque signataire de la convention pourra en demander la révision. La demande de révision devra être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception à l'ensemble des autres parties, accompagnée des propositions détaillées de révision.

Les parties disposeront d'un délai de trente jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se communiquer leurs observations de sorte que la discussion s'engage au plus tard dans un délai de soixante jours suivant la date de première présentation du courrier de demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Adhésion.

Article 7

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative au plan national dans la branche d'activité concernée et non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 132-9 du code du travail.

Section 3 : Liberté syndicale

Liberté d'opinion et droit syndical.

Article 8

En vigueur étendu

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer pour quiconque au syndicat de son choix.

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

Les entreprises étant lieux de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement (1).

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs à en assurer le respect intégral.

Si l'une des organisations syndicales signataires considère que le congédiement d'un salarié a été effectué en violation des engagements prévus ci-dessus, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à y apporter une solution équitable.

Par ailleurs, chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

(1) : Tiret étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er)

Exercice du droit syndical.

Article 9

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

Des panneaux d'affichage sont mis à la disposition de chaque section syndicale et sont distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Réunions.

Article 10

En vigueur étendu

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir librement une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 412-10 et suivants du code du travail.

Autorisation d'absence.

Article 11

En vigueur étendu

A titre exceptionnel et avec l'accord de l'employeur, les représentants élus ou désignés par un syndicat pourront bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée sur leur temps de travail et non imputable sur les congés payés. Cette autorisation d'absence ne s'impute pas sur les crédits d'heures. En toute hypothèse, ces autorisations ne pourront excéder dix jours par an. La demande d'autorisation d'absence devra être présentée par écrit à l'employeur au moins deux semaines avant la date prévue.

Section 4 : Délégués du personnel.

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 24 avril 1997.

Il est institué, conformément aux dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article L. 431-1-1, des délégués du personnel dans les entreprises où sont occupés au moins onze salariés au sens de l'article L. 421-2, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

A l'expiration du mandat des délégués du personnel, l'institution n'est pas renouvelée si les effectifs de l'établissement sont restés en dessous de 11 salariés pendant au moins 12 mois. Dans ce cas, le renouvellement intervient dès que les conditions d'effectif prévues à

l'alinéa précédent sont à nouveau remplies, la période de 3 ans étant calculée à partir de la fin du dernier mandat des délégués du personnel.

Les élections des délégués du personnel ont lieu tous les deux ans conformément aux dispositions légales.

Le nombre des délégués du personnel est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise, conformément aux articles L. 423-1 et L. 423-2 du code du travail.

La direction affiche les modalités des élections selon le protocole d'accord signé avec les organisations syndicales.

Conformément aux dispositions légales, un local est mis à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Les délégués sont reçus collectivement par la direction ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils peuvent être reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures.

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des panneaux prévus à cet effet, distincts de ceux destinés aux communications syndicales (1).

Les heures de délégation seront définies selon les dispositions légales et réglementaires.

(1) : Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 424-2 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).

Section 5 : Comité d'entreprise

Constitution.

Article 13

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 431-1-1 du code du travail et conformément aux dispositions légales, il est constitué un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés au sens de l'article L. 431-2, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Le nombre de représentants élus est déterminé conformément aux dispositions légales.

Les élections des membres du comité d'entreprise ont lieu tous les deux ans. Le protocole d'accord détermine, au niveau de chaque entreprise et/ou établissement, la répartition des sièges par collège électoral, les modalités pratiques de vote.

Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour deux ans, leur mandat est renouvelable.

Des panneaux d'affichage sont affectés aux communications du comité d'entreprise.

Des dispositions particulières et complémentaires, adaptant le dispositif légal et concernant les activités sociales et culturelles des intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique, sont contenues dans l'annexe III à la présente convention.

Fonctionnement.

Article 14

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions de l'article L. 434-3 du code du travail, le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.

En plus des membres élus, siègent au comité d'entreprise les représentants syndicaux dûment mandatés à cette instance.

Le crédit d'heures des membres titulaires du comité d'entreprise est fixé par la législation en vigueur, soit vingt heures par mois.

A la demande d'un membre titulaire, ses heures de délégation pourront être utilisées par un autre membre, titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un membre du comité d'entreprise ne peut dépasser le double de son crédit d'heures initial.

Rôle et attributions du comité d'entreprise.

Article 15

En vigueur étendu

Conformément à la loi du 28 octobre 1982, le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques, des attributions sociales et culturelles.

Attributions professionnelles.

Article 15-1 En vigueur étendu

Le comité d'entreprise donne son avis sur l'amélioration des conditions collective d'emploi et de travail, ainsi que sur les conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise. Il est consulté sur le règlement intérieur et ses modifications éventuelles.

En cas de licenciement collectif, le comité d'entreprise intervient suivant les dispositions légales.

Pour le licenciement de représentants du personnel, l'avis du comité d'entreprise est requis conformément à la loi.

Attributions d'ordre économique.

Article 15-2 En vigueur étendu

En matière économique, le comité d'entreprise exerce ses attributions à titre consultatif. Il bénéficie, dans ce but, d'une information particulière sur les questions concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et la durée du travail.

Chaque année, le comité d'entreprise est appelé à donner son avis sur la formation et sur les prévisions budgétaires de l'entreprise. Pour lui permettre d'émettre un avis motivé, il reçoit communication des comptes principaux assortis des informations et des documents nécessaires à leur compréhension.

Attributions d'ordre social et culturel.

Article 15-3

En vigueur étendu

Conformément à la loi du 28 octobre 1982, le comité d'entreprise assume ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement.

Contribution du comité d'entreprise.

Article 16

En vigueur étendu

Des dispositions particulières et complémentaires concernant les intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique peuvent s'appliquer et sont visées à l'annexe III ; sous cette réserve :

- le chef d'entreprise doit verser au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à un minimum de 0,2 % de la masse salariale brute ;
- le comité d'entreprise bénéficie au titre des oeuvres sociales et culturelles d'un budget égal à 0,10 % de la masse salariale brute du personnel permanent (1).

(1) : Tirez étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er)

Section 6 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Constitution.

Article 17

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et sous réserve des dispositions particulières et complémentaires concernant les intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique visés à l'annexe III, un CHSCT est institué dans chaque entreprise ou chaque établissement occupant plus de cinquante salariés, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le CHSCT est composé du chef d'établissement ou de son représentant et d'une délégation du

personnel désignée par les membres du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Les représentants du personnel sont élus pour deux ans. Le nombre de représentants du personnel au CHSCT, fonction de l'effectif de l'établissement, est conforme aux dispositions légales.

A défaut de CHSCT occupant plus de cinquante salariés au sens du présent article, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du CHSCT qu'ils exercent dans le cadre des moyens légaux et réglementaires.

Fonctionnement.

Article 18

En vigueur étendu

Le CHSCT se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement pour examiner l'ensemble des problèmes relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Le secrétaire du CHSCT est désigné par le comité et choisi parmi les membres du CHSCT.

Crédit d'heures.

Article 19

En vigueur étendu

Chacun des membres du CHSCT pourra bénéficier d'un crédit d'heures mensuel pour l'exercice de sa fonction, conforme aux dispositions légales en vigueur.

TITRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : Recrutement

Egalité professionnelle - Egalité de traitement.

Article 20

En vigueur étendu

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail. Les difficultés d'application éventuelles de ce principe pourront être évoquées lors de la négociation annuelle.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

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

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

Formation.

Article 21

En vigueur étendu

Les parties reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour satisfaire aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés que comme instrument de développement des entreprises. Un budget est consacré à la formation professionnelle conformément aux taux en vigueur.

En outre, les employeurs seront attentifs au développement de la formation des salariés dans le cadre de la mise en place de la modulation ou l'annualisation du temps de travail et augmenteront de 5 % la masse du budget de formation des personnels concernés par cette nouvelle organisation du travail (voir annexe IV).

Section 2 : Conclusion du contrat - Embauche

Recrutement.

Article 22

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel par note interne, dont un exemplaire est affiché.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises doivent être étudiées en priorité.

Il est procédé à la diffusion de l'information des emplois vacants à l'ANPE.

Conclusion du contrat de travail.

Article 23

En vigueur étendu

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis

au salarié au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

Conformément aux dispositions nationales et à celles de la directive communautaire au n° 91-533 du 14 octobre 1991, ce contrat précise :

- a) L'identité des parties.

- b) Le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que le siège.

- c) Le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi dans lesquels le travailleur est occupé.

- d) La date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle.

- e) S'il s'agit d'un contrat ou d'une relation de travail temporaire, la durée prévisible du contrat ou de la relation de travail.

- f) Le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le travailleur a droit.

- g) La durée ou les modalités de détermination du préavis.

- h) La durée de travail journalière, hebdomadaire ou mensuelle normale du travailleur.

- i) La durée du congé payé ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé.

- j) La mention de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail du salarié.

- k) Le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande.

L'information sur les éléments visés aux points f, g, h et i peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires, ou à la convention collective régissant les matières qui y sont visées.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 321-1-1-2 du code du travail, toute modification substantielle du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

Le contrat de travail à durée déterminée pour les salariés intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique comporte en outre des dispositions spécifiques visées à l'annexe III.

Période d'essai.

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 24 avril 1997.

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans préavis ni indemnité. La période d'essai est fixée comme suit en fonction du niveau de poste occupé :

- coefficient inférieur à 200 : 1 mois ;

- coefficient compris entre 200 et 299 : 2 mois ;

- coefficient à partir de 300 : 3 mois.

La période d'essai peut éventuellement être renouvelée une fois à la demande de l'employeur par avis écrit et motivé, notifié au salarié avant le terme de la période d'essai initiale. Dans le cas de rupture du contrat pendant la période de renouvellement de la période d'essai, l'employeur devra respecter un préavis de sept jours calendaires.

La rupture du contrat peut être notifiée au salarié jusqu'au dernier jour de la période d'essai initiale ou renouvelée.

Retraite complémentaire.

Article 24 BIS

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 24 avril 1997

Compte tenu que la quasi-totalité des entreprises de l'audio, vidéo, informatique ont l'obligation d'affilier leurs salariés intermittents aux caisses de retraite citées ci-après, grand nombre de celles-ci ont déjà spontanément affilié leur personnel permanent auxdites caisses.

Les entreprises d'audio, vidéo, informatique adhéreront obligatoirement auprès de ces caisses pour l'affiliation de l'ensemble de leur personnel permanent, sauf pour les entreprises adhérentes de l'IRCANTEC et désireuses d'y rester :

- la CAPRICAS : institution ARRCO n° 119, pour la retraite complémentaire des salariés cadres et non cadres ;

- la CARCICAS : institution AGIRC n° 22, pour les régimes de retraite des cadres,

au plus tard pour le 1er juillet 1998.

Section 3 : Le contrat de travail à durée déterminée

Principe.

Article 25

En vigueur étendu

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée est effectué conformément aux dispositions du code du travail dont il est rappelé qu'elles sont pour l'essentiel d'ordre public.

Contrat de travail à durée déterminée dit d'usage.

Article 26

En vigueur étendu

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

Il s'agit d'un usage ancien et bien établi conformément aux dispositions de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail.

Les dispositions particulières et complémentaires au droit commun concernant les conditions d'emploi et de travail des salariés dits intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique sont précisées à l'annexe III de la présente convention.

La liste des emplois et fonctions pour lesquelles ce type de contrat peut être conclu, à l'exclusion de tout autre, est fixée en annexe III de la présente convention.

Les salaires minima conventionnels appliqués à ces fonctions sont fixés en annexe III de la présente convention.

Section 4 : Maladie - Accident du travail

Dispositions générales.

Article 27

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladies, d'accidents, de maternité ou d'accidents du travail ou de trajet ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

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

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Indemnités complémentaires en raison de la maladie.

Article 28

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté continue (qui intègre les périodes de suspension du contrat) en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident justifiée dans les conditions de l'article précédent, et après un délai de dix jours continus d'arrêt de travail qui joue à chaque nouvelle indisponibilité sauf en cas de prolongation, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale pour parvenir au montant de rémunération brut ci-après défini :

- 90 % de la rémunération brute, pendant soixante jours ;

- 66 % de la rémunération brute, pendant les soixante jours suivants.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de douze mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Au-delà de cinq ans révolus d'ancienneté continue, qui intègre les suspensions du contrat de travail, les durées de soixante jours ci-dessus, sont portées à quatre-vingt-dix jours.

Au-delà de vingt-trois ans d'ancienneté, les durées d'indemnisation sont portées à cent vingt jours.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

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

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

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

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

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

Si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur. Le salarié concerné bénéficie, à son initiative, d'une priorité de réemploi pendant une période de douze mois à compter de la date de résiliation de son contrat.

Accident du travail, maladie professionnelle.

Article 29

En vigueur étendu

Les règles prévues en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle sont définies par la section V-1 du chapitre II du livre 1er du code du travail (art. L. 122-32-1 à 11).

Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Article 30

En vigueur étendu

Après un an d'ancienneté continue, qui intègre les suspensions de contrat, dans l'entreprise, en cas d'absence dûment justifiée pour accident du travail, de maladie professionnelle, le salarié perçoit

une indemnité qui complète les indemnités journalières de la sécurité sociale perçues par le salarié à l'occasion de son arrêt de travail, dans les conditions suivantes.

Pour un accident du travail, une maladie professionnelle ou un accident de trajet couvert par la législation de sécurité sociale :

- pour une indisponibilité inférieure ou égale à quatre-vingt-dix jours :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé à partir du premier jour d'arrêt et au plus tard, suivant la durée de l'indisponibilité, jusqu'au quatre-vingt-dixième jour ;

- pour une indisponibilité supérieure à quatre-vingt-dix jours :

- jusqu'à concurrence de 100 % du salaire de l'intéressé à partir du premier jour d'arrêt et jusqu'au quatre-vingt-dixième jour ;

- jusqu'à concurrence de 90 % du salaire de l'intéressé au-delà du quatre-vingt-dixième jour et, suivant la durée de l'indisponibilité, pendant les quatre-vingt-dix jours suivants.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

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

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

L'indemnité est calculée sur la base de 1/30 du dernier salaire mensuel précédent l'arrêt du travail pour chaque jour de la période d'arrêt de travail.

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

Inaptitude du salarié pour maladie ou accident.

Article 31

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 122-24-4 du code du travail, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de poste de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

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

Section 5 : La rupture du contrat de travail.

Article 31

En vigueur étendu

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

Préavis.

Article 32

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 24 avril 1997.

En cas de résiliation du contrat, la durée de préavis, attribuée dans les conditions du droit commun, est fixée comme suit en fonction du niveau du poste occupé :

- pour les coefficients inférieurs à 200 (deux mois après deux ans d'ancienneté) : 1 mois ;
- pour les coefficients compris entre 200 et 299 (inclus) : 2 ; mois ;
- pour les coefficients à partir de 300 : 3 mois.

La durée du préavis à respecter est mentionnée dans la lettre de rupture notifiée par l'une des parties au contrat à l'autre.

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

Indemnité de licenciement.

Article 33

En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement, attribué dans les conditions du droit commun, est due au salarié, après deux ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté jusqu'à deux ans d'ancienneté ;
- 2/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de deux ans et jusqu'à cinq ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de cinq ans et jusqu'à dix ans d'ancienneté ;
- 4/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans et jusqu'à quinze ans d'ancienneté ;

- 5/10 de mois par année d'ancienneté au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'indemnité ainsi calculée ne pourra être supérieure à dix fois le salaire de référence défini ci-après.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité sera le salaire moyen brut des trois derniers mois d'activité (hors primes et gratifications quelles qu'elles soient). Si le salaire moyen des douze derniers mois d'activité y compris le treizième mois éventuel et hors primes et/ou gratifications, précédant le mois au cours duquel le licenciement a été notifié est plus avantageux, celui-ci sera retenu comme base de calcul.

Départ à la retraite.

Article 34

En vigueur étendu

Tout salarié pouvant liquider une retraite à taux plein au sens du droit de la sécurité sociale pourra quitter l'entreprise sous réserve du préavis. Il percevra la moitié de l'indemnité décrite à l'article précédent (1).

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur avant l'âge de soixante-cinq ans ouvre droit à une indemnité calculée conformément à l'article 33. S'il ne peut liquider la retraite à taux plein au sens du droit de la sécurité sociale, cette mise à la retraite est considérée comme un licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).

TITRE III : NOMENCLATURE GÉNÉRALE DES EMPLOIS ET FONCTIONS - RÉMUNÉRATIONS - CONGÉS

Nomenclature des fonctions et définitions.

Article 35

En vigueur étendu

L'ensemble des emplois, fonctions et définitions de fonctions est répertorié au sein de la nomenclature générale, partie intégrante de la présente convention. Cette nomenclature générale fait l'objet de l'annexe I.

A chaque titre de fonctions et qualifications sera précisée la mention C (cadre) ou NC (non cadre).

L'annexe II fixe les fonctions, les coefficients et la valeur du point de l'ensemble des personnels à l'exception des intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique définis à l'annexe III.

Section 1 : Salaires minima.

Article 36

En vigueur étendu

Le salaire minimum garanti à chaque catégorie professionnelle résulte du coefficient attribué au salarié multiplié par la valeur du point en vigueur (cf. annexe II), à l'exception des salariés intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique visés à l'annexe III.

Le coefficient est attribué au salarié conformément à la grille de classification de l'annexe II de la présente convention.

Le salaire minimum ainsi obtenu constitue pour chacune des fonctions le montant en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré. Il est fixé sur la base d'une durée mensuelle de travail conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La valeur du point fera l'objet d'une négociation annuelle pour une application au 1er janvier de chaque année.

La période indiciaire à prendre compte pour la négociation du pourcentage de revalorisation est celle décalée d'un trimestre par rapport à la date d'application de la revalorisation.

Section 2 : Rémunérations particulières

Horaire de nuit.

Article 37

En vigueur étendu

Sont considérées comme heures de nuit, les heures comprises entre vingt-deux heures et six heures du matin.

Le salaire des heures de travail de nuit telles que précédemment définies bénéficie d'une majoration de 25 %. Toutefois, lorsque les heures de nuit sont effectuées dans les nuits du samedi au dimanche, du dimanche au lundi précédant ou suivant un jour férié, la majoration est portée à 50 %.

Travail du dimanche.

Article 38

En vigueur étendu

Le salaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 25 %.

Jours fériés.

Article 39

En vigueur étendu

Les salariés qui ont une ancienneté minimale de trois mois continus et ont effectué 200

heures de travail effectif au cours des deux derniers mois précédant le jour férié bénéficient des dispositions du présent article.

Les jours fériés sont les suivants :

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1er Mai ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- 15 août ;
- 1er novembre ;
- 11 Novembre ;
- 25 décembre.

A ces onze jours s'ajoute, [*uniquement dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM)*] (1), le 23 mai, journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage.

Jours fériés non travaillés.

Ces jours sont chômés et rémunérés par l'employeur dans la mensualité du salarié. Ils n'entrent pas dans le temps de travail effectif, à l'exception du 1er Mai.

Jour fériés travaillés.

En sus de la rémunération du jour férié, les heures de travail d'un jour férié sont majorées de 25 %, exception faite du 1er Mai pour lequel la majoration est de 100 %.

(1) : Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).

Travail régulier de nuit.

Article 40

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 1 du 24 avril 1997.

Tout salarié dont l'horaire de travail constant recoupe tout ou partie des heures de nuit (22 h - 6 h) bénéficie d'une majoration au moins égale à 20 % de son salaire de base calculée sur le nombre d'heures compris dans les horaires de nuit.

Cette majoration ne pourra se cumuler avec les majorations d'horaires de nuit prévues dans le second alinéa de l'article 37.

Calcul des majorations.

Article 41

En vigueur étendu

Les différentes majorations interviennent chacune à leur titre et se calculent par rapport au salaire de base.

Equipe de suppléance.

Article 42

En vigueur étendu

Les entreprises industrielles visées au code d'activité 22-3 C de l'article 1er, section 1 de la présente convention peuvent recourir aux équipes de suppléance (y compris le personnel d'encadrement) qui ont vocation de remplacer les équipes permanentes pendant les jours de repos accordés à celles-ci, qu'il s'agisse des jours de repos hebdomadaire, des jours fériés ou des congés annuels.

L'affectation à une équipe de suppléance est effectuée uniquement sur la base du volontariat pour les salariés appartenant déjà à l'entreprise ou, à défaut, par des salariés embauchés à cet effet.

Pour les heures effectuées en fin de semaine, les salariés employés dans une équipe de suppléance, bénéficient, à l'exclusion de toute autre, d'une majoration de 50 % de la rémunération de base due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise.

Les salariés affectés à une équipe de suppléance bénéficient de l'ensemble des avantages conventionnels, y compris de ceux accordés en matière de formation professionnelle pour tous les salariés travaillant en semaine. Les entreprises s'engagent à inclure dans le plan de formation des dispositions spécifiques afin d'assurer la mise en oeuvre de la formation professionnelle.

Si la formation a lieu durant la semaine, l'entreprise s'efforcera qu'elle n'excède pas trois jours. Les salariés pourront alors être normalement employés dans le cadre de l'équipe de suppléance. En revanche, si la formation est dispensée sur une durée supérieure à trois journées consécutives durant la semaine, le salarié bénéficiaire ne pourra en tout état de cause être employé normalement en fin de semaine. L'entreprise prendra alors une solution d'adaptation des horaires. Cette situation devant revêtir un caractère exceptionnel.

Les heures de formation seront rémunérées au taux normal sans application de la majoration prévue ci-dessus.

Les salariés appartenant à l'équipe de suppléance bénéficient d'une priorité d'embauche sur les emplois équivalents créés au sein des équipes permanentes.

Invention.

Article 43

En vigueur étendu

Les inventions du salarié seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Section 3 : Congés. - Absences

Congés payés.

Article 44

En vigueur étendu

A l'exception des salariés intermittents techniques de l'audio-vidéo informatique dont les droits sont visés à l'annexe III, les congés payés sont déterminés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Congés pour événements familiaux.

Article 45

En vigueur étendu

En sus du nombre de jours de congés légaux accordés sans condition d'ancienneté, les salariés ayant une ancienneté continue de plus de six mois dans l'entreprise bénéficieront d'un nombre de jours supplémentaires dans les cas suivants :

(1) : Nombre de jours légaux sans conditions d'ancienneté; (2) : Nombre de jours légaux après 3 ans

d'ancienneté; (3) : Nombre de jours supplémentaires après 6 mois d'ancienneté.

ÉVÉNEMENT NOMBRE (1) NOMBRE (2) NOMBRE (3) Mariage 4 - - Mariage d'un enfant
1 - +1 Naissance ou adoption 3 - - Décès du conjoint ou d'un enfant 2 - +2 Décès du père
ou de la mère 1 - +1 Décès des beaux-parents 1 +1 Décès de frère ou de soeur - 1 +1
Déménagement - - +1

Ces jours de congés supplémentaires devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à du travail effectif pour la rémunération du congé annuel.

Les congés non rémunérés pour la garde d'enfant malade sont accordés aux salariés conformément aux dispositions légales.

Temps de pause pour raison de maternité.

Article 46

En vigueur étendu

Les salariées ayant une ancienneté continue de plus d'un an dans l'entreprise et après les trois premiers mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient d'un temps de pause rémunéré de quinze minutes journalières jusqu'au sixième mois de leur grossesse et de trente minutes au-delà.

Autorisations d'absence pour convenances personnelles.

Article 47

En vigueur étendu

Des autorisations exceptionnelles d'absence non rémunérées pourront être accordées aux salariés qui en formuleront la demande dans la limite des nécessités de service.

TITRE IV : DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Section 1 : Durée et organisation du travail

Durée du travail.

Article 48

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire de travail effectif est fixée, conformément aux dispositions légales en vigueur, à trente-neuf heures.

La durée mensuelle du travail est donc fixée à 169 heures.

Les salariés auxquels s'applique la modulation des horaires ou l'annualisation ont une durée hebdomadaire moyenne de travail inférieure d'une heure à la durée légale, soit actuellement trente-huit heures payées trente-neuf ou 164,5 heures par mois payées 169.

Organisation du travail.

Article 49

En vigueur étendu

Il est accordé aux salariés deux jours de repos consécutifs hebdomadaires dont obligatoirement le dimanche. Dans le cas où le salarié ne pourrait avoir deux jours de repos consécutifs, il bénéficiera, en dehors du dimanche, d'une journée de récupération dans les deux mois suivants, à l'initiative de l'employeur, soit un lundi soit un vendredi. Dans le cas exceptionnel de travail le dimanche, le salarié bénéficiera d'une journée de récupération prise dans la semaine suivante, soit le lundi soit le vendredi, à l'initiative de l'employeur.

Section 2 : Durée maximale du travail

Limites.

Article 50

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à quarante-huit heures. La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut excéder quarante-six heures.

La durée quotidienne maximale de travail effectif est fixée à dix heures. Ces limites s'appliquent sous réserve des dérogations légales et des dispositions de l'article 51 ci-après.

Amplitude.

Article 51

En vigueur étendu

L'amplitude maximale de la journée, comprenant la durée du travail, les durées de repas et les temps de voyage ou de déplacement pour se rendre sur un lieu de travail (autres que les déplacements domicile/lieu de travail habituel) ainsi que toutes autres durées faisant partie des nécessités du service (préparations, entretiens de matériel, etc.) sera égale à 12 heures.

Dérogations.

Article 52

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions légales, la limite quotidienne de travail peut être exceptionnellement dépassée et portée jusqu'à douze heures que dans les cas suivants :

- pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et/ou les personnels ;

- pour achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent.

Dans ces circonstances exceptionnelles, l'amplitude de la journée de travail peut dépasser douze heures et atteindre un maximum de quatorze heures.

Temps de repos minimum entre deux journées de travail.

Article 53

En vigueur étendu

De même entre la fin d'une journée de travail et la reprise de l'activité du salarié, il doit s'écouler un temps minimum de douze heures. Dans le cas exceptionnel où ce minimum ne pourrait être respecté, les heures de travail se substituant aux heures de repos manquantes donneront lieu à une majoration spécifique de 50 % du salaire horaire de base de l'intéressé.

Section 3 : Durée effective du travail

Travail effectif.

Article 54

En vigueur étendu

Pour la définition de la durée du travail au sens du présent accord et pour l'application de la réglementation du travail, seul le temps de travail effectif sera pris en compte.

Le temps de travail effectif correspond au temps de travail effectué par le salarié entre sa prise de service et jusqu'à la fin dudit service.

Temps de déplacement dans la journée de travail.

Article 55

En vigueur étendu

Le temps de déplacement est le temps, inclus dans le temps de travail, nécessaire pour se rendre à partir des locaux de l'entreprise (à définir si comité d'entreprise) sur le lieu de la prestation de travail ou pour revenir de ce lieu à l'entreprise. Le temps de déplacement est calculé sur la base du trajet le plus direct et par le moyen de transport indiqué ou, à défaut, par le moyen de transport le plus rapide.

A l'exception des conducteurs de véhicules de production, le temps de déplacement supérieur à une heure n'est pas du travail effectif mais est rémunéré comme temps de travail au taux de base. Le temps effectif de déplacement égal ou inférieur à une heure est assimilé à du temps de travail effectif (1).

Pour l'application du présent article, soit le calcul du temps de déplacement de la journée de travail, il est expressément convenu que le déplacement sur une zone géographique composée de Paris et de ses communes limitrophes n'excède pas une heure.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er)

Voyages.

Article 56

En vigueur étendu

A la différence du déplacement, dans le cas de voyage, le salarié ne retourne pas quotidiennement à son domicile.

A l'exception de la première heure, le temps de voyage n'est pas du travail effectif mais est rémunéré comme du temps de travail au salaire horaire de base de l'intéressé.

Transport domicile/locaux de l'entreprise.

Article 57

En vigueur étendu

Le coût du transport entre le lieu de domicile et le lieu de l'entreprise est indemnisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Section 4 : Temps partiel

Principe.

Article 58

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel pourront être engagés dans le cadre des dispositions réglementaires et légales en vigueur. Le contrat de travail est obligatoirement écrit.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment quant aux possibilités de promotion, d'accès aux métiers et de droit à la formation.

Les employeurs s'engagent à respecter un délai de prévenance d'au moins trois jours ouvrés pour informer le salarié à temps partiel d'un changement dans ses jours ou horaires de travail (1).

Les horaires de travail partiel peuvent être pratiqués sous réserve, conformément aux dispositions légales, de l'avis des représentants du personnel ou, à défaut, de l'information de l'inspection du travail. Le passage d'un salarié qui travaille à temps complet à contrat de travail à temps partiel, annualisé ou pas, ne pourra se faire qu'avec l'accord préalable du salarié concerné. Dans tous les autres cas, cette mesure s'assimile de la part de l'employeur à un licenciement.

En l'absence d'un contrat de travail écrit à temps partiel, le salarié est considéré comme travaillant à temps complet.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).

Section 5 : Modulation et annualisation.

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à la modulation et à l'annualisation du temps de travail font l'objet de l'annexe IV.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

Section 1 : Commission d'interprétation et de conciliation.

En vigueur étendu

Il est institué une commission d'interprétation et de conciliation, commune à toutes les parties signataires.

Compétence.

Article 59

En vigueur étendu

La commission peut être saisie de tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention.

Dans une perspective de conciliation, la commission peut être saisie préalablement à tout arrêt de travail (grève ou lock-out).

Composition.

Article 60

En vigueur étendu

La commission se compose d'un collègue salarié et d'un collègue employeur :

- le collègue salarié se compose de deux membres (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par deux membres ;

- le collègue employeur est composé d'un nombre de représentants titulaire(s) et suppléant(s) égal en nombre à la représentation salariée.

Saisine.

Article 61

En vigueur étendu

Litiges relatifs à l'interprétation et/ou l'application :

Chaque partie signataire peut saisir la commission d'un litige relatif à l'interprétation ou à l'application du texte de la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétaire de la commission.

La lettre doit exposer clairement les points de l'accord sujets à l'interprétation, qui seront examinés par la commission la plus proche et au maximum dans un délai de quinze jours suivant sa saisine.

En cas de conflits collectifs, la commission peut être saisie par la partie la plus diligente.

Fonctionnement.

Article 62

En vigueur étendu

Litiges relatifs à l'interprétation et/ou l'application :

Les membres de la commission formulent, au cours de la réunion prévue à cet effet, des propositions qui seront débattues entre eux. Aux termes de ces débats, si les membres s'accordent sur une solution d'interprétation, celle-ci sera consignée dans un procès-verbal d'interprétation signé par tous les membres et s'imposera.

La commission qui aura été saisie en cas de conflits collectifs se réunira dans les plus brefs délais.

Règlement de la commission.

Article 63

En vigueur étendu

Les règles relatives au fonctionnement de la commission (déroulement des réunions, désignation d'un secrétaire, etc.) feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Section 2 : Négociation annuelle.

Article 64

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins une fois par an pour négocier sur les salaires et au moins une fois tous les trois ans pour réexaminer les classifications.

Dans la perspective de la négociation annuelle sur les salaires, un rapport sera remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cette négociation, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Section 3 : Activités de représentation et de négociation.

Article 65

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée.

Le maintien de la rémunération et la prise en charge des frais occasionnés par ces déplacements seront assurés par l'entreprise.

Publicité - Entrée en vigueur.

Article 66

En vigueur étendu

La présente convention, ses annexes et avenants seront déposés conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, par la partie la plus diligente, en cinq exemplaires, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et, en un exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La présente convention, ses annexes et avenants entreront en vigueur le 1er septembre 1996 (1).

Les parties signataires conviennent d'organiser une réunion de négociation dans les trois mois de la date d'application.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 221-5-1 et L. 212-8 du code du travail (arrêté du 19 juillet 1999, art. 1er).

Extension.

Article 67

En vigueur étendu

En vue de l'extension de la présente convention collective nationale, de ses annexes et avenants, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément à l'article L. 133-1 et aux articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 29 mai 1996.