

Convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986. Etendue par arrêté du 28 mai 1986 (JORF du 22 juin 1986).

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont la ferme volonté de conclure une convention collective complète pour l'ensemble de la fabrication de l'ameublement ; ils se sont donné comme objectif que ce texte s'applique tant à l'artisanat qu'à l'industrie.

A ce propos, ils considèrent que pour viser la totalité des secteurs de la branche, cette convention collective doit comprendre des classifications professionnelles spécifiques à l'artisanat.

C'est pourquoi les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre l'étude des classifications des différentes catégories de salariés des entreprises artisanales ainsi que celles du personnel AF-AE et cadre des autres entreprises.

Toutefois, dans le but de faire profiter l'ensemble des salariés de la fabrication de l'ameublement, des dispositions qui ont d'ores et déjà recueilli l'assentiment de toutes les parties, il est décidé de les rendre immédiatement applicables sans attendre la fin des négociations - et d'en demander l'extension - étant précisé que certaines clauses tiennent déjà compte de la spécificité de l'artisanat.

C'est dans cet esprit que sont signés le présent accord, ainsi que l'ensemble des articles composant les clauses générales et les annexes de catégorie.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés de la fabrication de l'ameublement et de la fabrication d'orgues.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises de fabrication d'ameublement et de mobilier d'agencement, de rénovation, de réparation et de restauration ainsi que les entreprises de fabrication et de restauration d'orgues à tuyaux, quel que soit le matériau utilisé, l'effectif de l'entreprise et qu'il s'agisse d'une fabrication en série ou à l'unité.

A titre indicatif, ces activités sont référencées dans la nomenclature d'activités françaises de 2008, sous les numéros suivants :

13.92Z Fabrication d'articles textiles, sauf habillement exclusivement pour la fabrication de petits articles textiles de literie relevant de la sous-catégorie 13.92.24.

16.29Z Fabrication d'objets divers en bois exclusivement pour la fabrication de cadres et la fabrication de bois pour luminaires relevant de la sous-catégorie 16.29.14.

26.40Z Fabrication de produits électroniques grand public exclusivement pour la fabrication d'enveloppes en bois pour enceintes acoustiques relevant de la sous-catégorie 26.40.42.

26.52Z Fabrication d'horlogerie exclusivement pour la fabrication de cages d'horlogerie relevant de la sous-catégorie 26.52.27.

27.40Z Fabrication d'appareils d'éclairage électriques exclusivement pour la fabrication d'abat-jour relevant de la sous-catégorie 27.40.23.

31.01Z Fabrication de meubles de bureau et de magasin à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal.

31.02Z Fabrication de meubles de cuisine à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques, ou principalement en métal.

31.03Z Fabrication de matelas à l'exclusion de la fabrication de sommiers métalliques ou principalement en métal.

31.09A Fabrication de sièges d'ameublement intérieur.

31.09B Fabrication d'autres meubles et industries connexes à l'exclusion de la fabrication de meubles métalliques ou principalement en métal.

32.20Z Fabrication d'instruments de musique exclusivement pour la fabrication d'orgues à tuyaux relevant de la sous-catégorie 32.20.1.

32.40Z Fabrication de jeux et jouets exclusivement pour la fabrication de billards relevant de la sous-catégorie 32.40.42.

32.99Z Autres activités manufacturières NCA (non citées ailleurs) exclusivement pour la fabrication de cercueils relevant de la sous-catégorie 32.99.59.

33.19Z Réparation d'autres équipements exclusivement pour la restauration d'orgues relevant de la sous-catégorie 33.19.10.

90.03A Création artistique relevant des arts plastiques exclusivement pour la restauration de meubles dans le cadre de musées et pour l'encadrement d'art relevant de la sous-catégorie 90.03.11.

95.24Z Réparation de meubles et d'équipements du foyer exclusivement pour la réparation de meubles relevant de la sous-catégorie 95.24.10.

S'agissant de l'activité de fabrication de meubles en matières plastiques répertoriée sous le code NAF 31.09B (31.09.14), qui est commune aux branches professionnelles de la fabrication de l'ameublement et de la transformation des matières plastiques, il appartient à l'entreprise de se déterminer comme suit :

- l'entreprise ou l'établissement continuera à appliquer la convention collective qu'elle ou il appliquait à la date d'entrée en vigueur du présent accord ;

- les entreprises ou établissements créés après cette date opteront pour l'application de l'une ou l'autre de ces deux conventions collectives.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne relèvent pas directement, par leur profession personnelle, de l'ameublement ou de la fabrication d'orgues.

En complément des clauses générales ci-après, chaque catégorie de salariés bénéficie des dispositions figurant dans la convention annexe qui la concerne.

Les voyageurs, représentants et placiers ne peuvent se prévaloir que des textes qui leur sont propres.

Les travailleurs à domicile bénéficient de tous les avantages sociaux prévus par la convention collective, pro rata temporis pour ceux des avantages qui sont liés au temps de travail, à la condition d'effectuer, en moyenne, au moins 200 heures de travail par trimestre chez le même employeur.

Durée de la convention

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après.

Révision

Article 3

En vigueur étendu

Les demandes de révision peuvent être effectuées à tout moment par l'une des parties signataires, par simple lettre adressée aux autres contractants. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Ces négociations devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de réception de la demande de révision.

Toute modification apportée à la présente convention ou à l'une de ses annexes, fera l'objet d'un avenant à la présente convention. Il en sera de même pour tout additif.

Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

La dénonciation partielle ou totale de la présente convention ou de ses annexes, par l'une des parties contractantes, devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra être suivie dans les quatre mois, sur convocation de l'organisation patronale, de négociations paritaires en vue de la conclusion d'une nouvelle convention ou de nouvelles dispositions s'il s'agit d'une dénonciation partielle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).

Adhésion

Article 5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement à la présente convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-9 du code du travail (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).

Date d'entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Sauf disposition particulière, la présente convention entre en vigueur le 1er mars 1986.

Elle se substitue, à cette date, aux conventions antérieures applicables dans la profession.

Avantages acquis

Article 8

En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction des avantages acquis, par le personnel en fonction, antérieurement à la date de signature de la présente convention.

Par ailleurs, les avantages reconnus par le présent texte ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux ayant le même objet, déjà accordés dans certaines entreprises : sera seule maintenue la disposition globalement la plus favorable de la convention collective ou des dispositions appliquées antérieurement.

Procédure de conciliation et d'interprétation

Article 9

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale est instituée pour rechercher une solution amiable aux conflits individuels ou collectifs pouvant survenir entre les employeurs et les salariés de la profession.

a) Lorsqu'il s'agit d'interpréter la convention collective, la commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et un nombre égal de représentants des organisations syndicales d'employeurs.

Lorsqu'il s'agit de concilier, la commission comprend un représentant de chaque organisation de salariés signataire ou non et un nombre égal de représentants d'organisations syndicales d'employeurs.

b) La demande de réunion doit être rédigée par écrit et exposer le différend. Elle est adressée à l'organisation patronale qui en assure l'envoi à chaque organisation participante.

La commission doit se réunir dans les quinze jours à compter de la date où elle a été saisie. Elle entend les parties et conclut ses débats par un procès-verbal qui est notifié aux parties.

c) La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation ou d'interprétation vaut renonciation à sa demande.

Pendant toute la durée de la procédure, aucune mesure de grève ou de lock-out ne doit être préconisée.

d) Une préconciliation peut être effectuée au préalable, à l'échelon régional ou national, à l'initiative du demandeur, par une commission mixte composée de deux membres de l'organisation syndicale du demandeur et de deux membres de l'organisation syndicale du défendeur.

Elle entend le salarié et l'employeur assistés chacun d'un représentant de leur organisation syndicale ; chaque partie pouvant être entendue séparément.

Cette commission se réunit dans les huit jours francs à compter de la date où elle aura été saisie.

e) Le recours à ces commissions n'exclut pas la possibilité de porter le litige devant la juridiction compétente.

Droit syndical

Article 10

En vigueur étendu

Le libre exercice du droit syndical est reconnu dans les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective, conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 à L. 2141-7 du code du travail.

Les modalités de ce droit sont précisées aux articles L. 2142-1 et suivants du code du travail.

Délégués du personnel - Comité d'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

Les conditions d'élection des délégués du personnel et des membres des comités d'entreprise sont celles prévues par le code du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement.

Cependant, en ce qui concerne la composition des collèges électoraux, il est convenu qu'en raison des structures des différentes catégories de personnel dans les entreprises de la branche, les employés soient classés dans le deuxième collège avec les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres, ces derniers pouvant aussi relever du troisième collège dans les cas prévus par le code du travail.

En outre, pour résoudre à l'échelon de la branche, les difficultés d'application résultant de l'article L. 2314-11 pour les délégués, et L. 2324-13 pour les comités d'entreprise et éviter ainsi tout conflit dans les entreprises à ce sujet, les parties conviennent d'augmenter le nombre total de délégués à élire, en fonction de l'effectif global de l'entreprise et de répartir d'avance le nombre de délégués de chaque collège.

Il est élu autant de titulaires que de suppléants.

Cette répartition figure dans les tableaux ci-après, d'une part, pour les délégués, d'autre part, pour les comités d'entreprise.

Délégués du personnel

Nombre total de salariés	Siège	1er collège	2e collège	
		Agents de production	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	Cadres
11 à 25	1	1		
26 à 49	2	1	1	
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 174	5	4	1	
175 à 249	6	4	2	
250 à 499	7	4	2	1
500 à 999	9	5	2	2
1 000 à 1 249	10	6	2	2
1 250 à 1 499	11	6	3	2
1 500 à 1 749	12	7	3	2
1 750 à 1 999	13	8	3	2

Délégués du personnel (en l'absence de comité d'entreprise ou de CHSCT)

Nombre total de salariés	Siège	1er collège	2e collège	
		Agents de production	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	Cadres
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 124	5	4	1	
125 à 149	6	4	2	
150 à 174	7	4	3	
175 à 199	8	5	3	

Comité d'entreprise

Nombre total de salariés	Siège	1er collège	2e collège	
		Agents de production	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	Cadres
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 249	6	4	2	
250 à 749	7	5	1	1
750 à 1 999	8	5	2	1
2 000 à 2 999	9	6	2	1
3 000 à 3 999	10	6	2	2
4 000 à 4 999	11	7	2	2

Dans les entreprises, quel que soit leur effectif, dont le nombre des cadres est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité cette catégorie constitue un troisième collège.

Article 11.1 Délégation unique du personnel Les conditions d'élection des membres de la délégation unique du personnel sont celles prévues par le code du travail. Il en va de même des modalités de fonctionnement. Cependant, en ce qui concerne la composition des collèges électoraux, il est convenu qu'en raison des structures des différentes catégories de personnel dans les entreprises de la branche, les employés soient classés dans le deuxième collège avec les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres, ces derniers pouvant aussi relever du troisième collège dans les cas prévus par le code du travail. En outre, pour résoudre à l'échelon de la branche, les difficultés d'application résultant de l'article L. 2314-11 et éviter ainsi tout conflit dans les entreprises à ce sujet, les parties conviennent d'augmenter le nombre total de délégués à élire, en fonction de l'effectif global de l'entreprise et de répartir d'avance le nombre de délégués de chaque collège. Cette répartition figure dans les tableaux ci-après.

Délégation unique du personnel

Nombre total de salariés	Siège	1er collège	2e collège	
		Agents de production	Agents fonctionnels et agents d'encadrement	Cadres
50 à 74	3	2	1	
75 à 99	4	3	1	
100 à 124	5	4	1	
125 à 149	6	4	2	
150 à 174	8	5	3	
175 à 199	9	6	3	

(1) Les articles 11 et 11.1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2314-10, L. 2314-11, L. 2324-12, L. 2324-13 et L. 2324-4-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 12

En vigueur étendu

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants du personnel à ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission dans les conditions ci-après :

- la durée de la formation est de 3 jours ;
- le congé de formation est pris en une seule fois ;
- le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel ;
- les frais de déplacement, les frais de séjour et les dépenses de rémunération des organismes de formation sont pris en charge par l'employeur dans les conditions fixées par le code du travail ;
- la formation est renouvelable lorsque l'intéressé a exercé son mandat pendant 4 ans consécutifs ou non.

Commissions paritaires nationales, réunions professionnelles et statutaires

Article 13

En vigueur étendu

Des autorisations sont accordées dans les conditions suivantes, pour assister aux commissions paritaires nationales professionnelles.

Ces autorisations doivent être demandées au moins huit jours à l'avance sur présentation de la convocation à la réunion.

Cette participation est limitée à trois personnes par organisation syndicale reconnue comme représentative sur le plan national, ces salariés ne pouvant faire partie du personnel de la même entreprise.

Le temps passé à ces réunions est indemnisé par l'employeur aux taux de rémunération normale de l'intéressé dans la limite de ce qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.

Les frais de déplacement sont indemnisés par l'organisme patronal convoquant sur la base du prix du kilomètre SNCF, 2e classe, du lieu du domicile jusqu'à celui de la réunion et comprennent le remboursement de la location de couchette, lorsque la distance est supérieure à 600 kilomètres.

Des autorisations d'absence non indemnisées sont accordées dans les mêmes conditions que ci-dessus, pour permettre de participer aux réunions des organismes paritaires professionnels nationaux.

Des autorisations d'absence non indemnisées peuvent également être consenties en vue d'assister aux assemblées statutaires des organisations syndicales reconnues comme représentatives sur le plan national.

Article 13

En vigueur non étendu

Des autorisations d'absence non indemnisées sont accordées pour permettre de participer aux réunions des organisations paritaires professionnelles nationales.

Des autorisations d'absence non indemnisées peuvent également être consenties en vue d'assister aux assemblées statutaires des organisations syndicales représentatives nationales.

Ces autorisations d'absence doivent être demandées au moins 8 jours à l'avance sur présentation de la convocation à la réunion.

Financement des activités sociales et culturelles

Article 14

En vigueur étendu

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, le financement des activités sociales et culturelles est assuré par une contribution de l'entreprise égale à 0,30 % des salaires bruts de l'année précédente.

Ce pourcentage inclut les contributions et les dépenses d'œuvres sociales, qui existeraient au moment de la signature de la présente convention, mais s'ajoute à la contribution légale de fonctionnement du comité d'entreprise.

La contribution versée chaque année par l'employeur ne peut être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des 3 dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

(1) L'article 14 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2313-15 du code du travail, dont il ressort qu'en l'absence de comité d'entreprise, l'employeur reste tenu de verser sa contribution aux œuvres sociales (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

Embauchage

Article 15

En vigueur étendu

L'engagement d'un salarié, quelle que soit sa catégorie, doit faire l'objet d'un écrit dont un exemplaire ou une copie lui est remis.

Tout contrat, avant de devenir définitif, est précédé d'une période d'essai dont la durée et les modalités sont précisées dans les annexes de catégories.

La conclusion du contrat est subordonnée au résultat de l'examen de médecine du travail prévu par les textes réglementaires.

Pendant la période d'essai, chaque salarié doit bénéficier au moins du salaire minimal de sa catégorie, y compris les avantages liés au poste.

Test professionnel préliminaire

Article 16

En vigueur étendu

L'exécution d'un test préliminaire à la période d'essai ne constitue pas un embauchage ferme.

Le temps passé à ce test, de 3 heures au minimum et 3 jours au maximum, est indemnisé au salaire minimum de la catégorie de l'agent.

En cas d'embauche à la suite d'un test professionnel d'une durée supérieure à 1 jour, la période d'essai est réduite d'autant.

Modification du contrat de travail

Article 17

En vigueur étendu

Les parties conviennent que pour éviter la modification d'un élément essentiel du contrat de travail d'un salarié, toutes les autres possibilités, y compris celles de la formation complémentaire, doivent être utilisées.

Lorsque, malgré la mise en œuvre des moyens évoqués ci-dessus, l'entreprise est amenée à apporter des modifications essentielles au contrat de travail d'un salarié, l'intéressé doit en avoir connaissance par une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception (motif économique) ou par lettre remise en mains propres (autres cas).

A compter de la date de la présentation de cette notification, il dispose d'un délai de 1 mois pour accepter ou refuser. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée. (1)

En cas de refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur et est indemnisée dans les conditions prévues pour les licenciements à l'annexe de la catégorie en cause.

(1) Le troisième alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de l'application de l'article 1134 du code civil et de la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. soc. 8 octobre 1987, n° 84-41902 ; Cass. soc. 7 février 1990, n° 85-44638 ; Cass. soc. 29 janvier 1997, n° 94-40025, et Cass. soc. 12 janvier 2005, n° 03-40417) (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

Ancienneté

Article 18

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention, il faut distinguer entre la présence continue et l'ancienneté. On entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, sauf ceux rompus par la démission, la rupture conventionnelle, le départ en retraite ou par la faute grave ou lourde.

Les périodes de suspension du contrat donnant lieu au versement des indemnités complémentaires maladie prévues par la présente convention sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise à concurrence de 120 jours.

Prime d'ancienneté *dispositions transitoires et expérimentales*.

Article 19

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux agents de production, aux agents fonctionnels et aux agents d'encadrement.

Cette prime évolue à chaque fois que l'intéressé change de tranche d'ancienneté, c'est-à-dire le mois suivant le 3e, le 6e, le 9e, le 12e et le 15e anniversaire de son entrée dans l'entreprise.

Son montant est fixé par accord de branche et établi sur la base de la durée légale du temps de travail effectif.

Sont considérés comme heures de travail effectif pour le calcul de la prime :

- les heures de délégation ;
- les absences pour événements personnels visées à l'article 22 ;
- les congés payés ;
- les jours fériés payés ;
- les absences pour assister aux commissions paritaires nationales, aux réunions des organismes paritaires professionnels nationaux, aux assemblées statutaires des organisations syndicales représentatives sur le plan national ;
- les heures de formation rémunérées par l'entreprise.

(1) L'article 19 est étendu sous réserve que soit pris en compte l'ensemble des motifs d'absence légaux dont la durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, dont les dispositions des articles L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45916, et Cass. soc. 15 février 2006, n° 04-45738) (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

Prime d'ancienneté

Article 19

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté, s'ajoutant à la rémunération mensuelle, est versée aux agents de production, aux agents fonctionnels et aux agents d'encadrement.

Cette prime évolue à chaque fois que l'intéressé change de tranche d'ancienneté, c'est-à-dire le mois suivant le 3e, le 6e, le 9e, le 12e et le 15e anniversaire de son entrée dans l'entreprise.

Son montant est fixé par accord de branche et établi sur la base de la durée légale du temps de travail effectif.

Sont considérés comme heures de travail effectif pour le calcul de la prime :

- les heures de délégation ;
- les absences pour événements personnels visées à l'article 22 ;
- les congés payés ;
- les jours fériés payés ;
- les absences pour assister aux commissions paritaires nationales, aux réunions des organismes paritaires professionnels nationaux, aux assemblées statutaires des organisations syndicales représentatives sur le plan national ;
- les heures de formation rémunérées par l'entreprise.

(1) L'article 19 est étendu sous réserve que soit pris en compte l'ensemble des motifs d'absence légaux dont la durée est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, dont les dispositions des articles L. 1225-24 et L. 1225-42 du code du travail et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45916, et Cass. soc. 15 février 2006, n° 04-45738) (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

Déplacements

Article 20

En vigueur étendu

I. - Définition du déplacement

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité, sans pour autant qu'il y ait mutation, et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier. Lorsqu'il est maintenu dans l'entreprise après ce chantier, il est considéré comme embauché au siège de l'entreprise.

II. - Nature du déplacement

On distingue :

1° Le déplacement normal et habituel comme étant la caractéristique essentielle de l'exercice de la fonction pour laquelle le salarié a été embauché ;

2° Le déplacement exceptionnel, c'est-à-dire occasionnel et peu fréquent.

III. - Régime applicable au salarié exerçant essentiellement sa fonction en déplacement

L'employeur détermine le mode de transport le plus approprié.

Les frais de transport du voyage provoqué par des déplacements sur ordre et pour le compte de l'entreprise sont à la charge de cette dernière.

Ils sont remboursés sur la base des frais réels engagés par le salarié. Toutefois, une avance peut être accordée, avec régularisation au retour de celui-ci.

1° Voyage de détente :

Les frais d'un voyage de détente entre le lieu de travail et le domicile du salarié sont pris en charge par l'entreprise toutes les deux semaines pour une distance de moins de 1 000 kilomètres.

Pour les déplacements à plus de 1 000 kilomètres, les conditions de détente sont fixées dans le cadre de l'entreprise.

2° Voyages pour événements familiaux :

Après un an d'ancienneté, lorsque le salarié demande à retourner chez lui à l'occasion des événements familiaux suivants :

- décès du père, de la mère, d'un grand-parent, d'un frère ou d'une soeur, d'un conjoint, d'un enfant, les frais de transport de ce voyage sont pris en charge par l'entreprise dans les conditions ci-après :

- quand la distance entre le lieu de travail et le lieu de retour est inférieure à 200 kilomètres : prise en charge intégrale par l'entreprise ;

- quand la distance entre le lieu de travail et le lieu de retour s'établit entre 200 kilomètres et 500 kilomètres : prise en charge pour moitié par l'entreprise.

3° Voyage à l'étranger ou outre-mer :

En raison des caractéristiques particulières pouvant exister à l'étranger, les conditions de déplacement font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

IV. - Régime applicable au salarié effectuant occasionnellement un déplacement

Les plafonds de remboursement sont fixés au sein de chaque entreprise en fonction du déplacement.

Les frais engagés pour les déplacements de cette nature sont remboursés au salarié sur justificatif.

Congés payés

Article 21

En vigueur étendu

Les congés payés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions particulières contenues dans les annexes de catégories.

Outre les cas prévus par les textes, sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés les absences pour maladie ou accident justifiées dans les conditions prévues à la présente convention, dans la limite d'une durée totale de deux mois.

Absences pour événements personnels

Article 22

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements personnels, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes (1) :

- mariage du salarié ou conclusion d'un Pacs par le salarié : 4 jours ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès de la mère ou du père : 2 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent, de la belle-mère, du beau-père, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;
- appel de préparation à la défense nationale : 1 jour.

Ces jours d'absences n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Dans le cas de rémunération variable, le salaire correspondant est calculé sur la base de la dernière période de paie.

Ces journées doivent être prises dans un délai raisonnable par rapport à la date de l'événement ; toutefois, lorsque le mariage du salarié ou la conclusion du Pacs a lieu pendant la période de congés payés, l'intéressé bénéficie néanmoins des jours d'absences exceptionnels ci-dessus.

(1) Le premier alinéa de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

Absences et maladie

Article 23

En vigueur étendu

Tout salarié absent, sauf force majeure, doit avertir son employeur le plus tôt possible dans la journée.

En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les 3 jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif.

Tout manquement à ces obligations constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire.

Lorsque ces absences sont ainsi justifiées, le salarié en cause ne peut voir son contrat rompu pour cause de maladie, pendant une durée de protection variant en fonction de son ancienneté :

- après la période d'essai : pendant 1 mois ;
- entre 6 mois et 1 an d'ancienneté : pendant 2 mois ;
- entre 1 an et 5 ans d'ancienneté : pendant 6 mois ;
- entre 5 ans et 15 ans d'ancienneté : pendant 12 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : pendant 15 mois.

En cas d'absences successives, les durées de protection prévues ci-dessus s'appliquent de la même façon, mais elles s'apprécient dans une période limitée au triple de la durée de protection et décomptée à partir du premier arrêt.

Le salarié dont le contrat de travail est rompu après ces délais bénéficie d'une indemnité, calculée, à la date de la rupture, dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention pour la catégorie de l'intéressé.

Cette indemnité est également due en cas de licenciement économique, pendant la maladie de l'intéressé.

Le salarié dont le contrat est suspendu pour accident de travail ou maladie professionnelle bénéficie des dispositions légales.

Durée du travail

Article 24

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 16 février 1999 en vigueur le premier jour du mois civil suivant l'extension BO conventions collectives 99-12 étendu par arrêté du 25 mai 1999 JORF 29 mai 1999.

Conformément aux dispositions légales, la durée du travail s'entend du temps de travail effectif pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif, même s'ils sont rémunérés, sauf si les conditions rappelées ci-dessus sont remplies, notamment les temps de pause, d'habillage ou de repos, le temps de trajet entre le domicile et l'entreprise, entre le domicile et le premier client pour les commerciaux et entre le domicile et le chantier, la foire, l'exposition, etc., pour les salariés concernés, les absences pour événements personnels (art. 22), les pertes de temps (art. 9 de l'annexe Agents de production), les jours fériés chômés (à l'exception du 1er Mai).

Concentration - Fusion - Restructuration

Article 25

En vigueur étendu

Les entreprises de la profession s'engagent à employer tous les moyens à leur disposition pour assurer le reclassement, dans les meilleures conditions possibles, du personnel dans cette situation.

Les parties contractantes décident d'appliquer, dans toutes leurs dispositions, l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, ainsi que ses avenants subséquents.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 26

En vigueur étendu

Les syndicats signataires reconnaissent l'importance que revêtent, pour l'avenir de la profession et de ses membres, l'apprentissage et la formation professionnelle.

Il appartient donc à chaque employeur d'organiser, en fonction des besoins et des possibilités de chaque entreprise, la formation du personnel qu'il emploie.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont établis selon les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Jeunes salariés

Article 27

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve des abattements suivants :

- 20 % : avant 17 ans ;

- 10 % : de 17 ans à 18 ans.

Ces abattements cessent d'être appliqués à compter du 6e mois d'activité professionnelle.

En tout état de cause, la présente disposition ne peut avoir pour effet de verser une rémunération inférieure à celle déterminée par la réglementation en vigueur.

Emplois multiples

Article 28

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est appelé à assurer, de façon courante, des emplois différents ressortissant de classifications différentes, il devra être classé à l'échelon le plus élevé des classifications en cause.

Personnels à statut particulier

Article 29

En vigueur étendu

Lorsque du personnel travaille à temps partiel, il bénéficie de toutes les dispositions de la convention collective, pro rata temporis pour celles qui sont liées au temps de travail.

En ce qui concerne le travail des jeunes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables. Il en est de même du personnel temporaire.

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires seront respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la nécessaire adaptation aux machines, il importe que le personnel possède les aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions de sécurité.

Travail des femmes

Article 30

En vigueur étendu

En ce qui concerne le travail des femmes, toutes les dispositions prévues par la réglementation en vigueur sont applicables.

En ce qui concerne les femmes enceintes, dès le début du sixième mois de leur grossesse, la durée journalière du travail est réduite de 1/16, cette mesure n'entraînant pas de diminution de la rémunération. En accord avec la hiérarchie, cette réduction du temps de travail est réalisée sous la forme de temps de pause, d'heures d'arrivée ou de départ différenciées ou de la combinaison des différentes possibilités prévues au présent paragraphe.

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Article 31

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, conformément au code du travail.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet sont soumises à la commission prévue à l'article 9 de la présente convention.

Rupture du contrat de travail - Préavis

Article 32

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties après la période d'essai et hormis le cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée dans les annexes de catégories.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas, de son seul chef, observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, pour rechercher un nouvel emploi, dans les conditions prévues aux annexes de catégories.

Départ à la retraite

Article 33

En vigueur étendu

Dès que le salarié est en mesure de faire liquider sa pension de vieillesse au taux plein, il peut prendre l'initiative de rompre son contrat de travail.

Pour rendre cette rupture effective, le salarié doit prévenir son employeur au moins 2 mois à l'avance.

Le salarié bénéficie, au moment de son départ, d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié du montant qu'aurait atteint, à la même date, l'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'indemnité est plafonnée à 4 mois pour les agents de production, les agents fonctionnels et les agents d'encadrement, et à 6 mois pour les cadres.

L'indemnité est calculée sur la base de la moyenne des salaires des 3 ou 12 derniers mois de salaires effectifs perçus selon la formule la plus avantageuse.

Prime annuelle dite de treizième mois.

Article 34

En vigueur étendu

Il est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre une prime correspondant à 2/52 des salaires effectifs perçus au cours de l'année civile.

Cette prime est versée :

- moitié au 31 décembre, à condition d'être inscrit à l'effectif à cette date ;
- moitié au 30 juin, à condition d'être inscrit à l'effectif à cette date.

La présente prime ne s'ajoute pas à toute gratification ou attribution de même nature, quelle qu'en soit la dénomination, accordée antérieurement dans l'entreprise.

Prime dite de 13e mois

Article 34

En vigueur étendu

Il est accordé à tout salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté au 31 décembre une prime correspondant à 2/52 des salaires effectifs perçus au cours de l'année civile.

Cette prime est versée :

- moitié au 31 décembre, à condition d'être inscrit à l'effectif à cette date ;
- moitié au 30 juin, à condition d'être inscrit à l'effectif à cette date.

La présente prime ne s'ajoute pas à toute gratification ou attribution de même nature, quelle qu'en soit la dénomination, accordée antérieurement dans l'entreprise.

Prime de régularité

Article 35

En vigueur étendu

1. Il est accordé à tout salarié une prime mensuelle de régularité proportionnelle au temps de travail effectif et calculée selon les modalités suivantes :

- cette prime s'acquiert par semaine complète de travail, à raison de 1,5 % du temps travaillé ;
- la prime est calculée sur la base du salaire réel du mois.

2. Sont considérés comme du temps de travail effectif pour lequel la prime est rémunérée intégralement (1) :

- les congés payés ;
- les jours de RTT ;
- le droit d'expression ;
- les heures de délégation ;
- les jours fériés chômés et payés ;
- le congé de formation économique du comité d'entreprise ;
- le congé formation des membres du CHSCT ;
- la formation à l'initiative de l'employeur ;
- le DIF pendant le temps de travail ;
- les visites médicales obligatoires ;
- les absences autorisées pour assister aux commissions paritaires nationales et aux formations dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

3. Le temps des absences ci-après n'est pas pris en considération dans la détermination du temps capitalisé au titre de chaque mois (2).

Toutefois, celles-ci ne font pas perdre la capitalisation du temps de travail effectif tel que défini au paragraphe 2 du présent article pour le reste de la semaine considérée.

Ces absences sont les suivantes :

- les jours de pont ;
- les absences légales et conventionnelles pour événements personnels ;
- le repos compensateur ;

- le congé de maternité ;
- le congé parental ;
- le congé de paternité.

4. Aucune semaine au cours de laquelle s'est produite une absence pour quelque cause que ce soit (non prévue aux paragraphes 2 et 3) n'est prise en compte dans la détermination du temps capitalisé au titre de chaque mois (3).

5. La présente prime ne s'ajoute pas aux gratifications ou attributions de même nature, quelle qu'en soit la dénomination, accordée dans l'entreprise. (1) Les points 2 et 3 de l'article 35 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la prise en compte intégrale de ces temps au titre du calcul de la rémunération (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

(2) Les points 2 et 3 de l'article 35 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la prise en compte intégrale de ces temps au titre du calcul de la rémunération (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

(3) Le point 4 de l'article 35 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1132-1, L. 1132-2 et L. 2511-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (Cass. soc. 16 février 1994, n° 90-45916 ; Cass. soc. 15 février 2006, n° 04-45738 ; Cass. soc. 23 juin 2009, n° 08-42154, et Cass. soc. 23 novembre 2011, n° 10-15644), dont il ressort que toutes les absences, autorisées ou non, figurant aux points 3 et 4, entraînent les mêmes conséquences (arrêté du 19 juillet 2013, art. 1er).

Classifications et salaires minimaux (1)

Article 36

En vigueur étendu

La classification des emplois figure en fin de chaque annexe de la présente convention.

Le salaire professionnel catégoriel, pour chaque échelon hiérarchique, représente le montant en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré, âgé de 18 ans et plus, ne doit être rémunéré.

Pour les salariés embauchés en cours de mois, le montant du salaire professionnel catégoriel est calculé pro rata temporis.

Pour vérifier si la rémunération mensuelle perçue par le salarié, pour 35 heures de travail effectif par semaine (151,67 heures par mois) est au moins égale au salaire professionnel catégoriel, il convient de prendre en compte uniquement le salaire de base.

Les dispositions de cet article ne remettent pas en cause l'existence éventuelle de dispositions plus favorables ayant le même objet dans les entreprises ou les établissements.

Classifications et salaires professionnels catégoriels

Article 36

En vigueur étendu

La classification des emplois figure en fin de chaque annexe de la présente convention.

Le salaire professionnel catégoriel, pour chaque échelon hiérarchique, représente le montant en dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré, âgé de 18 ans et plus, ne doit être rémunéré.

Pour les salariés embauchés en cours de mois, le montant du salaire professionnel catégoriel est calculé pro rata temporis.

Pour vérifier si la rémunération mensuelle perçue par le salarié, pour 35 heures de travail effectif par semaine (151,67 heures par mois) est au moins égale au salaire professionnel catégoriel, il convient de prendre en compte uniquement le salaire de base.

Les dispositions de cet article ne remettent pas en cause l'existence éventuelle de dispositions plus favorables ayant le même objet dans les entreprises ou les établissements.

Clause de non-concurrence

Article 37

En vigueur étendu

Pendant toute la durée de son contrat de travail, et sauf disposition contraire convenue entre les parties, le salarié ne peut effectuer, en dehors des travaux qui lui sont confiés, aucun travail rémunéré de même nature, susceptible de faire directement concurrence à l'entreprise.

Le non-respect de cette obligation constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire et justifier des poursuites en réparation du préjudice causé (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L122-41 du code du travail (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).

Discrétion professionnelle

Article 38

En vigueur étendu

Les salariés sont tenus à la discrétion sur tous les faits et informations qu'ils peuvent apprendre et tous documents dont ils peuvent avoir connaissance en raison de leurs fonctions et dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise.

Tout manquement à cette obligation constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire et justifier des poursuites en réparation du préjudice causé (1) .

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-41 du code du travail (arrêté du 28 mai 1986, art. 1er).