CHAPITRE II
STATUT PROFESSIONNEL
DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS

ARTICLE 2.01 - DOMAINE D'APPLICATION

Les présentes dispositions règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ouvriers et employés des deux sexes, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

ARTICLE 2.02 - CONTRAT DE TRAVAIL (Avenant n° 77 *bis* du 24 mai 2018 **)

L'embauchage pour une durée déterminée ou indéterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail écrit comportant les mentions ci-après, sans préjudice d'autres mentions spécifiques exigées par la loi pour certains types d'emplois.

Toute modification ultérieure nécessite l'accord du salarié dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ;
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3-02 a), ou en cas de classement sur l'échelon 1 ou 2, ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par l'article 3-02 b) ;
- l'échelon de classement ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail conforme aux articles 1-09 et suivants ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail.

ARTICLE 2.03 - PÉRIODE D'ESSAI (Avenant n° 77 *bis* du 24 mai 2018 **)

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de deux mois, permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Si les parties au contrat de travail en conviennent lors de la signature du contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à la durée initiale.

Lorsque, à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la relation de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée du contrat est déduite de la durée de la période d'essai éventuellement convenue *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *).*

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les trois mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. Ces mêmes dispositions sont applicables en cas d'embauche sous contrat à durée déterminée *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *).*

b) Fin de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
3° Deux semaines après un mois de présence ;
4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.*
*** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.*

c) Inscription de la période d'essai dans le contrat de travail

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 2-03 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité aux dispositions du paragraphe a). A l'inverse, les dispositions du paragraphe b) s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ARTICLE 2.04 - SALAIRES

La rémunération des salariés à temps plein est versée mensuellement sur la base de la durée légale du travail, indépendamment du nombre de jours ouvrables dans le mois.

Cette rémunération doit être au moins égale au minimum garanti visé à l'article 1.16 a) ; en cas d'absence non indemnisée ou d'un temps de travail inférieur à la durée légale, elle est versée en proportion du nombre d'heures effectuées.

Elle supporte le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 2.05 – FORMATION-QUALIFICATION

a) Actions de formation concernées par la prime de formation-qualification

Sont concernées par le versement d'une prime de formation-qualification, les actions relevant de la formation professionnelle continue réalisées par un organisme extérieur à l'entreprise, à l'exclusion des actions rendues obligatoires par la loi ou le règlement.

Ne sont pas concernées par le versement d'une prime de formation-qualification, les actions de formation initiale ou de formation en alternance, les actions de bilan ou de vérification des compétences, les actions suivies dans le cadre du congé individuel de formation, et toute action organisée exclusivement avec le concours du personnel de l'entreprise.

Les actions qui relèvent du droit individuel à la formation ouvrent droit à la prime de formation-qualification si elles s'inscrivent dans les priorités de formation décidées par l'employeur, ou dans le plan de formation s'il existe.

b) Actions d'une durée inférieure à 18 heures

Ces actions n'ouvrent pas droit à une prime de formation-qualification. Toutefois, lorsque plusieurs actions de moins de 18 heures chacune ont été suivies sur une période de 12 mois consécutifs, atteignant ou dépassant 18 heures au total, les salariés visés au paragraphe c) bénéficient d'une prime unique calculée selon le barème ci-après, en fonction de la durée totale de ces actions, versée du 13^{e} au 18^{e} mois suivant cette période de 12 mois.

Sous réserve des modalités particulières de calcul ainsi déterminées, les conditions de versement de cette prime sont identiques à celles prévues à l'article 2-05 c).

Les actions qui ont donné lieu au versement d'une prime au titre du présent paragraphe ne seront pas prises en compte ultérieurement, pour le calcul des droits d'un salarié qui serait amené par la suite à suivre un ou plusieurs stages de formation.

c) Actions d'une durée comprise entre 18 et 105 heures

Les ouvriers et employés ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions, d'une prime mensuelle de formation-qualification temporaire basée sur :

- 8 points de formation-qualification, lorsque leur durée est d'au moins 18 heures et de 35 heures au plus ;
- 16 points de formation-qualification, lorsque leur durée est supérieure à 35 heures et inférieure ou égale à 105 heures.

La prime de formation-qualification est égale au produit du nombre de points attribués et de la valeur du point déterminée à l'occasion des négociations paritaires sur les salaires minima. Le montant ainsi déterminé correspond à la durée légale du travail ; chaque versement mensuel est donc calculé en proportion du nombre d'heures rémunérées du mois considéré. En cas de paiement d'heures supplémentaires, la prime de formation-qualification est augmentée pour tenir compte des majorations légales.

Sous réserve de la présentation par le salarié de l'attestation de suivi de l'action, le paiement de la prime de formation-qualification intervient dès le mois suivant celui au cours duquel l'action de formation considérée, ou le cas échéant le dernier module de l'action, s'est achevé.

La prime est versée pendant chacun des 6 mois qui suivent la fin de l'action, sans indemnité compensatrice pour les mensualités manquantes sauf en cas de licenciement pour motif économique pendant cette période. Elle doit être mentionnée sur une ligne distincte du bulletin de salaire

d) Actions d'une durée supérieure à 105 heures

Les ouvriers et employés ayant au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient, à l'issue de telles actions et à la place d'une prime de formation-qualification, d'une majoration de leur salaire de base équivalente à :

• 32 points de formation-qualification, lorsque l'intéressé est susceptible de se voir attribuer dans la classification Ouvriers – Employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ; en cas de promotion, une vérification du niveau du salaire de base doit être faite conformément aux dispositions de l'article 3-02b, 3B-02b ou 5-02b, selon le cas ;

• 24 points de formation-qualification, lorsque l'intéressé n'est pas susceptible de se voir attribuer dans la classification Ouvriers – Employés, à l'issue d'une telle action, un échelon supérieur à celui attribué jusqu'alors ;

• 16 points de formation-qualification, lorsque le salarié n'a pas obtenu la certification recherchée à l'issue de cette action.

La majoration du salaire de base est égale, pour un salarié à temps plein, au produit du nombre de points ci-dessus et de la valeur du point de formation-qualification visée à l'article 1-16 ; elle est calculée au prorata de l'horaire contractuel pour les salariés à temps partiel. Elle intervient dès le mois suivant celui au cours duquel le salarié aura justifié qu'il a terminé l'action considérée.

ARTICLE 2.06 - ACOMPTES

Des acomptes seront versés au milieu du mois aux salariés qui en feront la demande.

Les acomptes pourront correspondre, approximativement, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

ARTICLE 2.07 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur et celles qui sont précisées au chapitre I de la présente convention.

ARTICLE 2.08 - DURÉE DU TRAVAIL

Le temps de travail est organisé selon les dispositions prévues par les articles 1.09, 1.09 *bis* et 1.10 de la présente convention.

L'embauchage à temps partiel ou le passage à temps partiel d'un salarié à temps plein s'effectuent conformément à l'article 1.11 de la présente convention.

ARTICLE 2.09 - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS PERSONNELS (Avenant n° 107 du 19 septembre 2024**)

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

- Mariage du salarié ou conclusion d'un PACS: 4 jours ouvrés ,·
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- Annonce de la survenue d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrés ;
- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ou du concubin : 4 jours ouvrés; Décès d'un enfant : 12 jours ouvrés pour le décès d'un enfant ou :
    - 14 jours ouvrés si l'enfant décédé était âgé de moins de 25 ans;
    - 14 jours ouvrés, quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent;
    - 14 jours ouvrés, en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ; Décès d'un frère ou d'une sœur: 3 jours ouvrés; Décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
- Décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrés ;
- Journée défense et citoyenneté : la journée de participation;
- Démarche d'obtention, de renouvellement de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et soins en rapport avec la RQTH, sur présentation préalable à l'employeur des justificatifs afférents : 1 jour ouvré (sécable en deux demi-journées).

*** Avenant n° 107 du 19 septembre 2024, étendu par arrêté du 8 novembre 2024, JO du 16 novembre 2024*

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

En complément, le droit du salarié au congé de deuil en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanentes 'exerce dans les conditions légales et règlementaires en vigueur.

Ces dispositions conventionnelles s'appliquent sans préjudice de dispositions légales et réglementaires plus favorables qui s'.Y substitueraient »**.

ARTICLE 2.10 - INDISPONIBILITÉ DU SALARIÉ

a) Indemnisation

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 45 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sera maintenue par l'employeur (*Avenant n° 87 du 19 décembre 2018)* sous déduction du montant brut *(Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)* des indemnités journalières de la Sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

L'indisponibilité s'entend de l'incapacité de travail reconnue par la Sécurité sociale.

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

- le salarié doit avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de son arrêt de travail initial ;
- le certificat médical attestant l'indisponibilité doit être adressé à l'employeur, sauf en cas de force majeure, dans les 2 jours ouvrables qui suivent celui de l'examen par le médecin, l'employeur pouvant faire procéder à une contre-visite ;
- le salarié doit, lorsque l'employeur en fait la demande, lui communiquer les bordereaux de la Sécurité sociale attestant que des indemnités journalières sont versées dès le 1er jour ou dès le 4e jour d'indisponibilité, selon que l'incapacité de travail a une origine professionnelle ou non.

A partir du 46e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le salarié percevra directement, et sans condition d'ancienneté, les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance.

b) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes c) et d) ci-après.

En cas d'absence pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée qu'en dehors des périodes pendant lesquelles l'emploi de l'intéressé est protégé et que dans les conditions strictement définies par la loi.

c) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 45 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

Le salarié percevra l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective. Il percevra également une indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la Sécurité sociale et l'institution de prévoyance pendant la période correspondant au préavis non effectué. D'autre part, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

d) Inaptitude définitive (Avenant n° 77 du 22 juin 2016 *)

En cas d'inaptitude dûment établie par le médecin du travail et lorsque le licenciement est inévitable du fait de l'impossibilité de reclassement conformément aux préconisations du médecin du travail, l'employeur engage une procédure de licenciement. Le contrat de travail est rompu à la date de la notification du licenciement.

Lorsque l'inaptitude n'a pas pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues par la présente convention collective.

** Avenant n° 77 du 22 juin 2016, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020*
*** Avenant n° 107 du 19 septembre 2024, étendu par arrêté du 8 novembre 2024, JO du 16 novembre 2024*

Lorsque l'inaptitude a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié licencié perçoit l'indemnité spéciale de licenciement prévue par la loi, ainsi qu'une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle de préavis. En outre, s'il est âgé d'au moins 50 ans à la date de la rupture du contrat de travail et qu'il remplit à cette date les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour bénéficier d'un capital de fin de carrière, il percevra un complément à ce titre dès lors que le montant de ce dernier est supérieur à celui de l'indemnité spéciale de licenciement.

Dans tous les cas, les prestations de prévoyance à paiement échelonné dont le salarié bénéficiait avant le licenciement continueront de lui être versées dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance visé à l'article 1-26.

e) Maladies graves

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et 4° de l'article L 322-3 du Code de la Sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

ARTICLE 2.11 - CONGÉS AU BÉNÉFICE DES PARENTS

a) Congé de maternité

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi.

Pendant les 45 premiers jours du congé de maternité, l'employeur versera, si besoin est, la différence entre les appointements nets de la salariée et ses indemnités journalières de la Sécurité sociale. Cette période de 45 jours ne se confond pas avec celle prévue par l'article 2.10 de la présente convention.

À partir du 46e jour du congé de maternité, au cas où un complément serait nécessaire pour assurer le maintien de ses appointements nets jusqu'à expiration du congé, la salariée percevra ce complément au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention.

b) Congé parental d'éducation

Le droit à un congé parental d'éducation au bénéfice du père ou de la mère désirant élever un enfant à la suite de sa naissance ou de son adoption est assuré dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

c) Enfant malade

Il est accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

ARTICLE 2.12 - PRÉAVIS

a) Sauf cas de faute grave ou de force majeure, la durée du préavis, en cas de licenciement ou de démission, après la période d'essai, est déterminée comme suit :

CLASSEMENT	LICENCIEMENT			DÉMISSION
	PRÉSENCE CONTINUE DANS L'ENTREPRISE			
	moins de 6 mois	6 mois à 2 ans	à partir de 2 ans	
Echelons 1 ou 2	2 semaines	1 mois	2 mois	2 semaines
Echelons 3 à 12	1 mois	1 mois	2 mois	1 mois

b) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis, devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise.

c) En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

d) Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 24 heures lorsque le préavis est de 2 semaines, pendant 50 heures par mois, lorsque ce délai est supérieur. Pour les salariés à temps partiel, la durée hebdomadaire de l'absence autorisée est égale à 30 % de l'horaire inscrit au contrat de travail, arrondi le cas échéant au nombre entier supérieur.

Ces absences pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail avec un maximum de 2 heures par jour. Si les parties y consentent, elles peuvent être cumulées en partie ou en totalité avant l'expiration du préavis.

Elles ne donnent pas lieu à la réduction de la rémunération, sauf en cas de démission. Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir du droit aux absences à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

e) En cas de départ à la retraite, il est fait application de l'article 1-23 b) 4 de la présente convention collective.

ARTICLE 2.13 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant « au moins huit mois d'ancienneté » * dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 2.12 b).

L'ancienneté dans l'entreprise, calculée conformément aux prescriptions de l'article 1.13 de la présente convention, est appréciée par années et mois complets pour le calcul de cette indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans *;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de onze ans *.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de 1/12e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, n'étant prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 2.10 d). En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.

** Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020 sous réserve du respect de l'article R1234-2 du code du Travail.*