Convention collective nationale du personnel d'encadrement des agences de presse du 1er janvier 1996

IDCC : 1903

N° Brochure : 3142

Activitées :

- Agences de presse

- Dispositions générales
  - Champ d'application
  - Définition du rôle de l'encadrement.
  - Groupes de cadres
  - Durée - Dénonciation - Révision
  - Adhésion
  - Commission paritaire d'interprétation
  - Commission paritaire de conciliation
  - Droit syndical
  - Liberté d'expression

- Conditions d'engagement
  - Contrat de travail
  - Période d'essai

- Conditions des relations contractuelles
  - Salaires
  - Bulletin de paye
  - Variation des salaires
  - Prime d'ancienneté
  - Durée du travail
  - Heures de nuit
  - Travail effectué le jour du repos hebdomadaire
  - Travail effectué un jour férié
  - Obligations militaires
  - Modification du contrat de travail
  - Rupture du contrat de travail
  - Procédure de licenciement
  - Durée du préavis
  - Indemnités de licenciement
  - Départ à la retraite

- Congés payés
- Congés d'ancienneté
- Congés pour événements familiaux
- Absences pour maladie d'un enfant
- Maladie et accident du travail
- Maternité
- Formation

Dispositions générales

Champ d'application

La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les personnels d'encadrement des agences de presse, ci-dessous dénommés et définis " cadres ".

Par " agences de presse " il y a lieu d'entendre les entreprises figurant sur la liste parue au Journal officiel sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse (section agences).

La présente convention s'applique au territoire métropolitain, à partir du 1er janvier 1996 pour tous les cadres qui seront embauchés à partir de cette date et au plus tard dans les 18 mois suivant cette date pour tous les cadres embauchés préalablement.

L'application aux départements d'Outre-Mer fera l'objet d'annexes spécifiques. Les dispositions de la présente convention remplacent les clauses des contrats ou accords existants, dès lors que ceux-ci sont moins avantageux pour les cadres des agences de presse. Cette convention ne pourra, en aucun cas, être l'occasion de restrictions aux avantages acquis à titre individuel ou collectif.

Définition du rôle de l'encadrement.

Sont cadres les collaborateurs appartenant aux agences de presse qui répondent à l'un au moins des critères suivants :

1. Exercer en cette qualité, par délégation directe de l'employeur, un commandement comportant délégation permanente sur des membres du personnel de l'entreprise.

2. Exercer des fonctions impliquant initiatives et responsabilités considérées comme comportant délégation permanente de l'autorité du chef d'entreprise.

3. Etre assimilé à l'une des deux catégories précédentes par une formation administrative, technique ou commerciale confirmée, ou une expérience équivalente et exercer de façon permanente des fonctions requérant la mise en oeuvre de ces connaissances.

Il est, en outre, bien précisé que seules les fonctions rentrant dans ces 3 définitions déterminent le statut de cadre, et qu'en aucun cas la notion de salaire ne peut entrer en ligne de compte. Le fait d'avoir été précédemment cadre dans une entreprise ne suffit pas au maintien de cette qualification en cas d'embauche dans une nouvelle entreprise.

D'une manière générale, les directions s'emploieront à couvrir de leur autorité les actes de commandement accomplis par leurs collaborateurs cadres dans la limite de leurs fonctions et du

moment que ces actes sont conformes à l'intérêt de l'entreprise, aux conventions collectives en vigueur, et à l'esprit de justice et de bienveillance qui doit animer l'action professionnelle des cadres. De leur côté, les cadres qui reçoivent à des degrés divers délégation de l'autorité patronale s'engagent à ne jamais agir de sorte que cette autorité soit diminuée de leur fait. Pour qu'il en soit ainsi, ils devront faire preuve de qualités techniques et morales, se perfectionner constamment dans leur métier de manière à toujours remplir leurs fonctions avec la plus grande compétence et justifier de leur qualité de responsables à l'égard de leur personnel et d'animateurs d'équipes.

Les présents accords ont pour but, non seulement de régler les questions économiques entre employeurs et cadres, mais encore de développer entre eux des relations d'estime inspirées par la conscience professionnelle, la solidarité des responsabilités et la fidélité aux entreprises, ce qui implique une totale confidentialité à l'égard de l'extérieur sur toutes les décisions prises par l'employeur.

Groupes de cadres

Il n'a pas échappé aux parties que cette méthode, d'un caractère schématique, pourrait dans certains cas donner lieu à des divergences d'interprétation du fait même de la souplesse qui lui a été volontairement donnée. Ces divergences proviendront principalement de la nature et de la structure des entreprises dont certains services pourraient ne pas comporter la totalité des paliers prévus - ou en comporter davantage.

Les divergences devront être aplanies dans l'esprit des articles 1er et 2 en tenant compte des éléments suivants :

1. L'affectation d'un collaborateur dans un groupe aura pour point de départ en principe le premier groupe ;

2. Les titres actuels et à venir ne sont pas à eux seuls les éléments suffisants d'appréciation pour le classement d'un collaborateur dans tel ou tel groupe et la fonction effectivement remplie, la place occupée dans la hiérarchie par l'intéressé et la responsabilité assumée constitueront des éléments dont il devra être tenu compte.

En cas de désaccord, la commission paritaire d'interprétation qui aura à apprécier tous les éléments d'ordre général ci-dessus indiqués ainsi que tous les éléments particuliers aux cas en instance, décidera en dernier ressort du groupe auquel devra être rattaché l'intéressé.

Il est bien entendu que tous les services, de même que tous les groupes n'entrent pas obligatoirement dans toutes les entreprises en raison de l'importance et de l'organisation intérieure propres à chacune d'elles.

Il est entendu également qu'en cas d'absence du titulaire d'un poste à un groupe déterminé, son

remplaçant provisoire ne peut prétendre à un classement dans ce groupe et peut ne pas appartenir au groupe immédiatement inférieur et, dans certains cas, être pris parmi les exécutants.

Durée - Dénonciation - Révision

La présente convention est conclue pour une durée de 3 ans à compter du jour où elle est applicable. A défaut de notification par l'une des parties, 6 mois avant l'expiration de ces 3 années, de sa volonté de ne plus être liée par tout ou partie de la convention collective, cette dernière continue de produire ses effets par périodes successives d'un an par tacite reconduction.

Chaque partie signataire peut toujours se dégager, chaque année reconduite, par une notification faite 6 mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénonce tout ou partie de la convention ou demande la révision d'un ou plusieurs articles doit accompagner la demande de dénonciation ou de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sujets à révision, afin que des négociations puissent s'engager dans les 3 mois suivant la date de réception de la lettre de dénonciation ou de révision. En l'attente de la conclusion d'un nouvel accord, la présente convention reste applicable.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai de un an à compter de la date d'engagement des discussions, la ou les dispositions dénoncées cesseraient de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur (code du travail - articles L. 132-8 et suivants).

Les discussions sont considérées comme engagées dès lors que les parties sont convenues d'une première date de réunion, ou au plus tard à la date d'échéance du délai de renonciation. Les parties conviennent de se réunir tous les 2 mois, ou au moins 6 fois dans l'année, dans le cas d'une demande de dénonciation ou de révision de la présente convention collective.

Toute dénonciation ou demande de révision doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires et adhérentes.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'ouverture de discussions concertées et nécessitées par la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale.

Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au plan national, ou d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, non partie à la convention collective, pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable si elle n'a pas pour effet de modifier le champ d'application de la présente

convention à dater du jour qui suivra celui de son dépôt au ministère du travail.

L'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, ayant décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées, devra également en informer les parties contractantes par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Commission paritaire d'interprétation

Les divergences qui pourraient survenir dans une agence de presse sur l'application de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci seront portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations contractantes, dans un délai maximum d'un mois après la date de saisine faite par lettre recommandée avec avis de réception.

La commission d'interprétation est constituée de 2 représentants de chacune des organisations de salariés signataires, d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations de salariés, d'autre part.

Les organisations contractantes d'employeurs disposent d'un nombre de voix égal au total de celles des organisations de salariés.

La commission peut :

- soit émettre un avis ou conclure un accord sur l'interprétation d'une clause litigieuse, celui-ci s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les deux tiers des voix des membres présents ou représentés ;

- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, arrêter à la même majorité un projet de texte qui sera soumis à la procédure de révision prévue à l'article 3 de la présente convention.

Commission paritaire de conciliation

Tout conflit individuel ou collectif, qui n'aurait pas trouvé sa solution au niveau de l'agence de presse, peut être soumis à une commission paritaire de conciliation, saisie à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties.

Cette commission est constituée de deux représentants de chacune des organisations de salariés signataires, d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs, d'autre part.

Elle se réunira à la diligence de son président dans les 15 jours de sa saisine par une ou plusieurs organisations signataires.

Le président de la commission paritaire de conciliation est nommé pour une durée d'un an ; il est choisi alternativement dans le collège patronal et l'année suivante dans le collège salarial. Le collège dont il est issu pour la première année est fixé par tirage au sort ou par décision unanime le jour de la signature de la présente convention collective. Seul le collège concerné vote pour la désignation du président pour l'année de son mandat.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation, consignant les positions des parties, sera immédiatement rédigé, celles-ci recouvrant alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Les organisations syndicales signataires de la présente convention désignent leurs représentants (2 au maximum) pour participer aux commissions d'interprétation et de conciliation définis aux articles 5 et 6, ci-dessus. Leur participation est considérée comme temps de travail et rémunéré comme tels par leur entreprise.

Les frais de déplacement et le cas échéant de repas engagés par les salariés conciliateurs sont remboursés par les organisations patronales signataires sur présentation des pièces justificatives, dans la limite :

- des tarifs SNCF 2e classe (ou avion classe économique si la durée de trajet est nettement moindre) ;

- de 7 fois la valeur du minimum garanti par repas (prévu au titre d'allocation pour frais de repas des salariés en déplacement) lorsque la réunion nécessite la prise d'un repas au restaurant ;

- des frais d'hébergement si la réunion se déroule au-delà de la journée et rend impossible le retour du salarié à son domicile.

Sauf circonstances exceptionnelles, les réunions se tiendront au siège de l'une des organisations signataires.

Droit syndical

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les organisations contractantes rappellent le droit, pour les cadres collaborateurs des agences de presse, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en application du livre IV du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait, pour les cadres des agences de presse, d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, l'avancement, les mutations, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération, la formation professionnelle, l'octroi des avantages sociaux.

La constitution de la section syndicale d'entreprise est régie par les articles L. 412-6 et L. 412-11 du code du travail.

Liberté d'expression

Les cadres de l'entreprise bénéficient d'un droit à l'expression directe ou collective sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Les opinions émises par les cadres, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, ni aucune mesure discriminatoire à leur égard.

Conditions d'engagement

Contrat de travail

Tout engagement fait l'objet d'un écrit précisant notamment le type de contrat (à durée déterminée ou indéterminée) l'emploi occupé, le coefficient, la qualification, la rémunération, la durée du travail, la période d'essai et le lieu de travail.

Quelle que soit la nature du contrat de travail, un exemplaire de la présente convention doit être remis à tout nouvel embauché par la direction, dès l'entrée dans l'entreprise.

Le contrat de travail est rédigé en 2 originaux, chaque signataire en conservant un, signé des 2 parties.

Période d'essai

Sauf stipulations contraires du contrat de travail des intéressés, tout nouvel embauché est soumis à une période d'essai au cours de laquelle le contrat de travail peut être résilié par l'une ou l'autre partie sans préavis ni indemnité.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois d'une période au plus égale à la période initiale, après accord écrit du salarié, sur proposition écrite de l'employeur qui doit créer les conditions d'une adaptation réussie.

La durée de la période d'essai est déterminée en fonction de la position occupée par les cadres dans la classification des emplois. Elle est fixée à 3 mois.

Conditions des relations contractuelles

Salaires

Les salaires fixés par avenant à la présente convention correspondent à la somme minimum que chaque salarié doit percevoir pour la durée légale du travail.

Après un an de présence dans l'entreprise, les cadres perçoivent en fin d'année un 13e mois, égal aux appointements du mois de décembre et prenant en compte les seuls éléments ayant un caractère de fixité. Pour les salariés percevant leur salaire en partie sous la forme d'un " fixe " et, en partie, sous la forme de " commissions ", le 13e mois est calculé sur la moyenne des 12 derniers mois de l'ensemble de ces rémunérations. Le personnel entré en cours d'année perçoit ce 13e mois au prorata du temps passé dans l'entreprise.

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé un nombre de douzièmes égal au nombre de mois ou de fraction de mois supérieure à 15 jours passés dans l'entreprise. Il en est de même pour les cadres embauchés en cours d'année. Le prorata ne sera pas dû pour les mois d'essai qui n'auraient pas été concluants.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, à la maternité ou aux accidents du travail, le 13e mois est réglé au prorata des droits de l'intéressé aux compléments de salaire tels qu'ils sont prévus à la présente convention.

Les frais de déplacement professionnel engagés pour le compte de l'entreprise seront remboursés sur présentation de justificatifs et dans les limites préalablement acceptées par l'employeur.

Bulletin de paye

Le bulletin de paye doit comporter l'ensemble des mentions prescrites à l'article R. 143-2 du code du travail. En particulier, il indique la dénomination exacte de l'emploi, le coefficient hiérarchique et la décomposition des différents éléments du salaire.

Variation des salaires

Les barèmes de salaires fixés en annexe varieront selon les règles établies par les accords conventionnels conclus entre les parties signataires.

Prime d'ancienneté

Les cadres et assimilés bénéficient d'une prime d'ancienneté selon leur temps de présence dans l'entreprise, qui est fixée à :

- 3 % pour 3 ans d'ancienneté ;

- portée à 6 % pour 6 ans d'ancienneté ;

- portée à 9 % pour 9 ans d'ancienneté ;

- portée à 12 % pour 12 ans d'ancienneté ;

- portée à 15 % pour 15 ans d'ancienneté ;

- portée à 18 % pour 18 ans d'ancienneté ;

- portée à 20 % pour 20 ans d'ancienneté et plus.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de la catégorie.

Durée du travail

Les cadres des agences de presse bénéficient des dispositions législatives et règlementaires en vigueur sur la durée du travail.

Les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes au secteur professionnel des agences de presse ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra pas excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail.

Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération.

Heures de nuit

Le travail de nuit donnera lieu à une rémunération supplémentaire de 15 % du salaire du barème, calculée au prorata du temps passé entre 22 heures et 6 heures, à condition que le travail se poursuive au-delà de 23 heures.

Pour les cadres effectuant des services en heures mixtes de jour et de nuit, les heures de nuit

pourront être rémunérées forfaitairement par l'employeur ; cette rémunération forfaitaire devra figurer de façon apparente sur les bulletins de salaire. Les heures de nuit ne sont dues, en effet, que dans le cas d'un dépassement de l'horaire habituellement lié à la fonction, et à la demande de l'employeur.

Travail effectué le jour du repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire de 2 jours en principe consécutifs doit être assuré. Dans le cas particulier où le cadre ne pourrait bénéficier du deuxième jour hebdomadaire, un repos compensateur lui sera assuré dans un délai ne pouvant excéder 30 jours, sauf exigence de l'actualité, délai reporté à 60 jours pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Si, par exception, ce repos compensateur demandé par l'intéressé ne pouvait être satisfait dans ce délai, il ferait l'objet d'une rémunération compensatrice.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1er octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période et pourra être accolé à un repos hebdomadaire ou à une période de congé.

Travail effectué un jour férié

Le travail effectué les jours fériés donnera lieu à récupération. Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur pourra être pris en une seule fois, de préférence entre le 1er octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

Le travail effectué le jour du 1er Mai donnera lieu à un repos compensateur de 2 jours ou à un supplément de traitement égal au 1/26 des appointements mensuels.

Qu'il s'agisse d'un travail effectué le 1er Mai ou les autres jours fériés, le repos compensateur pourra être accolé à un repos hebdomadaire.

Obligations militaires

Les cadres qui ont quitté l'entreprise pour effectuer leur service national seront repris à l'expiration du temps passé sous les drapeaux avec les mêmes avantages qu'ils avaient au moment de leur départ pour le service.

Les cadres engagés pour tenir leur emploi pendant ce laps de temps bénéficieront du délai normal

de préavis, mais pas de l'indemnité de licenciement, étant entendu que le militaire libérable doit prévenir son employeur, par lettre recommandée, de la date probable de son retour, et en temps voulu pour que l'employeur puisse donner le préavis régulier à son remplaçant. Faute par le militaire de prévenir à temps, il ne pourrait être repris qu'à l'expiration du préavis de son remplaçant.

Les périodes militaires obligatoires seront payées intégralement, sous réserve de la solde versée par l'autorité militaire.

Les sommes versées à ce titre seront prises en compte pour le calcul du 13e mois et de l'indemnité de congés payés.

La période indemnisée sera prise en compte pour l'ancienneté et le calcul de la durée de congés payés.

Modification du contrat de travail

Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite de l'employeur. Le cadre visé par cette mesure dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour donner sa réponse.

En cas de refus du salarié d'accepter la modification substantielle de son contrat de travail, et dans l'hypothèse où l'employeur maintient sa décision sur le fondement d'un motif économique sérieux, la rupture du contrat de travail peut intervenir dans les conditions d'un licenciement économique.

Rupture du contrat de travail

Toute résiliation du contrat de travail implique le respect d'un préavis réciproque, régi par les dispositions de l'article 23 ci-après.

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la rupture du contrat.

Procédure de licenciement

Le licenciement d'un salarié obéira à une procédure régie par les dispositions en vigueur.

Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail en dehors de la période d'essai, que cette rupture soit le fait de l'employeur ou celui du salarié, la durée du préavis est, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-6 du code du travail, réciproquement fixée à 3 mois.

Indemnités de licenciement

Il est alloué aux cadres congédiés une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur temps de présence dans l'entreprise et se calculant comme suit :

- 1 mois après une année de présence ;

- 1/2 mois par année de présence de la deuxième à la quinzième année ;

- 1 mois par année de présence à partir de la seizième année.

Les années incomplètes seront prises en compte au pro rata temporis et tout mois commencé sera considéré comme entier.

Le salaire mensuel servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement est constitué par les éléments stables et permanents du salaire. Le salaire mensuel est majoré d'un douzième pour tenir compte du treizième mois.

Départ à la retraite

Un cadre, quittant volontairement l'entreprise à partir d'au moins 60 ans pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, une indemnité de départ en retraite calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, de la manière suivante :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;

- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;

- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;

- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;

- 5 mois de salaire après 30 ans (et plus) de présence.

Lorsqu'un cadre aura atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale), l'employeur pourra le mettre à la retraite sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement. Il percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, l'indemnité de départ à la retraite fixée au paragraphe précédent.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, et notamment avec l'indemnité compensatrice fixée par les conventions collectives de retraite, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En cas de départ volontaire du salarié à partir de 60 ans, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a obtenu la liquidation de sa retraite.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

Congés payés

La période de référence des congés va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Le congé principal d'été est de 24 jours ouvrables, pris en principe en une seule fois, pendant la période légale des congés.

La date de départ en vacances est arrêtée au plus tard le 31 mars de chaque année.

Le congé d'hiver de 6 jours ouvrables est pris entre le 1er novembre et le 1er mai.

En aucun cas la totalisation des droits à congé ne saurait être inférieure à la législation en vigueur, soit deux jours et demi par mois de présence dans la période de référence.

En cas de fractionnement du congé principal à l'initiative de l'employeur, il pourra être accordé :

- 2 jours ouvrables supplémentaires pour une fraction de congé de 6 jours ouvrables ;

- 1 jour ouvrable supplémentaire pour une fraction de congé de 3 à 5 jours ouvrables.

Ces jours de congés supplémentaires ne peuvent s'appliquer que pour le fractionnement du congé principal et non sur le congé d'hiver.

Congés d'ancienneté

Le cadre bénéficie d'un congé d'ancienneté de :

- 2 jours ouvrables après 5 ans de présence dans l'entreprise ;

- portés à 4 jours ouvrables après 10 ans de présence dans l'entreprise ;

- portés à 6 jours ouvrables après 15 ans de présence dans l'entreprise.

Ces congés supplémentaires pourront être pris à tout moment de l'année en accord avec le chef d'entreprise, et suivant les nécessités du travail.

Congés pour événements familiaux

Il est accordé des congés exceptionnels, non compris dans les congés annuels qui sont pris au moment même de l'événement et ne peuvent s'ajouter aux autres congés légaux ou conventionnels :

- mariage de l'intéressé : 6 jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;

- décès du conjoint : 4 jours ouvrables ;

- décès d'un enfant, du père, de la mère : 4 jours ouvrables ;

- décès d'un beau-parent, grand-parent : 2 jours ouvrables ;

- décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables ;

- décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur : 1 jour ouvrable ;

- déménagement : 2 jours ouvrables (dans la limite maximum d'une fois par an).

Absences pour maladie d'un enfant

Un congé exceptionnel rémunéré, par fraction d'une journée, dans la limite de 4 jours par année calendaire, est accordé à l'occasion de la maladie d'un enfant de 12 ans ou moins. Cette durée est portée à 6 jours pour deux enfants et plus de 12 ans ou moins. Ce congé est accordé à la mère ou au père ayant le ou les enfants à charge. Il ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père, dans les conditions indiquées ci-dessus.

Maladie et accident du travail

I. Droits et obligations réciproques

La maladie suspend le contrat de travail ; elle n'est pas en soi, une cause de rupture du contrat.

Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de l'absence due à la maladie, ou de la prolongation de la maladie en lui adressant sous 48 heures (cachet de la poste faisant foi) un certificat médical.

Le manquement à cette obligation ou la falsification d'un certificat médical constitue une faute grave privative d'indemnités.

Le salarié ne peut pas s'opposer à une contre-visite effectuée à l'initiative de l'employeur, si ce dernier le souhaite. Le refus ou la carence du salarié a pour effet de le priver du bénéfice des indemnités complémentaires de maladie.

Sous réserve d'observer les dispositions de l'article 122-27 du code de travail, l'employeur peut résilier le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressé, non liée à la maladie ou à l'accident du travail. Il peut également se trouver dans l'impossibilité de maintenir ledit contrat pour un motif non lié à la maladie ou à l'accident du travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, contracté au service de l'employeur, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.

Si la maladie ou l'accident du travail devait occasionner une interruption du travail d'au moins 3 ans, la rupture du contrat de travail peut intervenir - et dans ce cas, de plein droit - sans préavis ni indemnité de part et d'autre. En cas de licenciement, l'indemnité reste due dans les conditions de droit commun.
II. - Paiement des appointements

Les droits définies par le présent article sont ouverts après un minimum de 6 mois de présence dans l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident du travail constaté par certificat médical dans les délais prévus ci-dessus et contre-visite éventuelle, les appointements seront payés :

- à 100 % pendant les 2 premiers mois et à 50 % les 2 mois suivants, si le salarié compte moins d'un

an d'ancienneté dans l'entreprise ;

- à 100 % pendant les 3 premiers mois et à 50 % les 3 mois suivants, au-delà d'un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Les paiements seront effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, au titre de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance, de telle sorte que les appointements nets ne puissent dépasser la rémunération versée au salarié avant sa maladie ou son accident.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total, le temps indiqué ci-dessus.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de 9 mois de travail est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités.

Maternité

L'état de grossesse d'une salariée et ses conséquences sur le contrat de travail, sont régies par les dispositions du code du travail en matière de protection de la maternité et éducation des enfants, à la section V du titre II du livre Ier de ce code.

Formation

La formation est réglée par les textes législatifs en vigueur.

Elle est un droit pour le salarié. Elle prend en compte les conditions d'ancienneté prévues par la loi.

Le temps de formation est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits de l'intéressé en matière de congés payés et d'ancienneté dans l'entreprise. Il est rémunéré selon la règlementation en vigueur.

En cas de demandes multiples dans une même entreprise et si le fonctionnement de celle-ci l'exige, la formation peut être étalée sur plusieurs années. Le refus éventuel ne peut être justifié que pour des raisons de services. Il doit être motivé, le stage pouvant alors être différé dans les cas suivants :

- établissements de 200 salariés et plus : le pourcentage de travailleurs simultanément absents viendrait à dépasser 2 % du nombre total des travailleurs dudit établissement ;

- établissement de moins de 200 salariés : le nombre d'heures de congé demandées viendrait à dépasser 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année ;

- entreprises de moins de 10 salariés : la demande aboutirait à l'absence simultanée, au titre du congé de formation, d'au moins 2 salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cas de conséquences jugées par l'employeur préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise, la durée pendant laquelle le congé de formation peut être différé ne pourra excéder 9 mois.

En cas de différend, l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

La formation doit être réalisée par des organismes agréés par l'Etat. Le coût du stage est financé par les contributions patronales versées aux organismes paritaires agréés.

Le salarié peut faire valoir ses droits à un congé individuel de formation (CIF).

Fait à Paris, le 1er septembre 1996.