Convention collective nationale du personnel des coopératives de consommation du 30 avril 1956.

IDCC : 179

N° Brochure : 3072

Activitées :

- Coopératives de consommation : personnel

- Préambule

- Titre Ier : Clauses générales
  - Champ d'application
  - Durée.
  - Dénonciation - Révision.
  - Convention - Avenants locaux - Avantages acquis.
  - Conciliation obligatoire.
  - Commission paritaire nationale d'interprétation
  - Commission paritaire nationale de l'emploi.

- Titre II : Droit syndical et représentants du personnel
  - Chapitre Ier : Droit syndical
    - Liberté syndicale.
    - Exercice du droit syndical.
    - Section syndicale - Délégué syndical.
    - Congés de formation économique, sociale et syndicale.
  - Chapitre II : Représentants du personnel
    - Opérations électorales.
    - Délégués du personnel.
    - Comité d'entreprise.

- Titre III : Embauche
  - Remise de la convention collective.
  - Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée.
  - Période d'essai pour les contrats à durée déterminée.

- Titre IV : Salaires et primes
  - Indemnité d'ancienneté.
  - Prime de vacances et de fin d'année.

- Prime de transport.

- Titre V : Modification du contrat de travail
  - Mutations temporaires et remplacements temporaires.
  - Suppression du permis de conduire.
  - Refus de modification.

- Titre VI : Durée du travail
  - Horaires - Mensualisation des rémunérations.
  - Travail le dimanche, la nuit ou les jours fériés.
  - Pause pour certaines catégories de salariés.
  - Temps de pause - Pause casse-croûte.

- Titre VII : Congés payés-Congés pour événements familiaux-Congés d'ancienneté
  - Chapitre Ier : Congés payés
    - Période de congé.
    - Durée des congés.
    - Calcul.
    - Indemnité de congés payés.
  - Chapitre II : Congés pour événements familiaux et congé d'ancienneté
    - Congés exceptionnels.
    - Congés pour enfant hospitalisé et de présence parentale.
    - Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.
    - Congé d'ancienneté.

- Titre VIII : Maladie et accident-Maternité-Accident du travail
  - Maladie et accident.
  - Indemnité de maladie ou accident non couvert par la législation sur les accidents de travail.
  - Maternité.
  - Accident du travail et de trajet.
  - Dispositions générales.

- Titre IX : suspension du contrat de travail
  - Absences de courte durée.
  - Absence pour formation professionnelle.
  - Démission pour élever un enfant et congé parental d'éducation.

- Titre X : Rupture du contrat de travail

- Préavis.
- Indemnité de licenciement.
- Gratification de fin de carrière.

- Titre XI : Dispositions particulières aux jeunes et à l'égalité entre hommes et femmes
  - Jeunes.
  - Egalité professionnelle - Egalité de traitement.

- Titre XII : hygiène et sécurité-services médicaux
  - Hygiène et sécurité.
  - Services médicaux du travail.
  - Visite des chauffeurs.

- Titre XIII : dispositions générales relatives à l'emploi
  - Gestion prévisionnelle des emplois.
  - Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi.
  - Introduction de nouvelles technologies.
  - Licenciement collectif pour motif économique.
  - Licenciement collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours.
  - Licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de 50 salariés et plus dotée de représentants du personnel.
  - Fusions - Concentrations - Restructurations.
  - Dispositions particulières applicables aux licenciements économiques non motivés par des difficultés mettant en cause la survie de l'entreprise.
  - Préavis.

- Titre XIV : Formation professionnelle continue
  - Droit à la formation.
  - Taux.

Préambule

Le mouvement coopératif est le fruit d'une histoire de plus d'un siècle. Cette longue évolution a été constamment guidée par la volonté d'assurer le progrès économique et le progrès humain. Il en est ainsi des rapports des sociétés coopératives de consommateurs avec leurs salariés et les organisations syndicales qui les représentent.

Dans cet esprit et dans le prolongement des textes fondateurs, notamment la charte syndicale de 1920 modifiée en 1936, les signataires décident d'adapter leurs relations contractuelles aux mutations du mouvement coopératif résultant des transformations économiques et sociales. Les signataires demeurent convaincus de la nécessité d'être syndiqués, coopérateurs et consommateurs.

Il est ainsi déclaré ce qui suit :

Une coopérative de consommateurs en sa qualité de structure de l'économie sociale est plus qu'une simple association de membres réunis pour réaliser une activité commerciale. Les partenaires sociaux des coopératives de consommateurs ont la responsabilité de s'assurer que l'intérêt général constitue une priorité. La réalisation de cet objectif ne doit pas pour autant faire obstacle au développement économique de la coopérative et à la promotion de ses salariés.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales s'efforceront d'être dans leurs relations sociales un exemple de responsabilité mutuelle et de force collective.

Les parties contractantes s'engagent à créer dans leurs relations sociales internes des liens nouveaux par une action permanente de formation et d'information dans la confiance réciproque et la considération.

Les coopératives de consommateurs et leurs filiales assureront à leurs employés les conditions de travail requises pour pouvoir contribuer effectivement à l'efficacité économique de leur coopérative.

Toutefois, les coopératives de consommateurs, comme toutes les entreprises, doivent accomplir un effort important dans le sens de la compétitivité. Elles doivent faire évoluer leurs méthodes et leurs structures pour éviter d'être mises en état d'infériorité dans le contexte économique qui est le leur.

Les coopératives réaffirment néanmoins la nécessité de promouvoir le rôle complémentaire que jouent les divers acteurs de l'entreprise et notamment les salariés représentés par leurs organisations syndicales. En conséquence, les organisations syndicales doivent demeurer associées au développement des coopératives dans des conditions compatibles avec le pouvoir démocratique des sociétaires usagers. Cette reconnaissance du rôle des partenaires est réaffirmée par la présente convention.

Enfin, les parties contractantes s'efforceront de participer au développement harmonieux de l'entreprise dans une perspective de promotion individuelle et collective.

Les coopératives de consommateurs proclament que leur finalité est le service de l'homme.

Titre Ier : Clauses générales

Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les sociétés coopératives du territoire métropolitain et leurs salariés quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exclusion des établissements industriels desdites sociétés et des unions, ainsi que les filiales.

La présente convention sera également applicable dans la totalité de ses dispositions aux membres du personnel occupés dans les groupements d'intérêt économique, composés exclusivement de sociétés ou organisations coopératives adhérentes à la FNCC.

La présente convention est également applicable dans la totalité de ses dispositions au personnel occupé dans les magasins des sociétés coopératives comprises dans son champ d'application, lié directement à celles-ci par un contrat de travail.

En aucun cas, les dispositions des additifs ou avenants conclus sur le plan national, concernant les conditions de travail des cadres et assimilés et des agents de maîtrise, ne pourront être inférieures à celles de même nature prévues par la présente convention.

Une convention collective distincte de la présente convention règle les rapports entre les sociétés coopératives et les gérants de succursales.

Durée.

La présente convention est conclue pour la durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée aux organisations signataires, 1 mois avant son expiration.

Dénonciation - Révision.

La présente convention pourra être l'objet de révision ou de modification présentées par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les conditions prévues à l'article précédent.

La partie qui dénonce ou demande la révision devra présenter, en même temps, un nouveau projet de rédaction.

Les deux parties conviennent de se rencontrer dans un délai de 1 mois suivant la dénonciation ou la demande de révision par l'une ou l'autre des parties et d'engager immédiatement la discussion en

vue de la conclusion d'un nouveau texte dans un délai maximum de 3 mois, reconductible une fois.

La présente convention reste en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Convention - Avenants locaux - Avantages acquis.

1. Avenants locaux

Des avenants à la présente convention seront conclus avec les organisations syndicales par toutes les sociétés, séparément ou groupées par région.

Ces avenants auront pour objet de fixer les conditions de rémunération et de régler les problèmes locaux ou régionaux qui n'auraient pas été traités par la convention ou d'améliorer la présente convention.

Pour la mise au point de ces avenants, l'ensemble des délégués syndicaux de chaque société coopérative se réunit une fois par an afin de désigner la délégation habilitée à en discuter ; cette réunion sera prise sur le temps de travail et les frais de déplacement pris en charge par la société, selon les modalités fixées par chaque société coopérative.

Les noms des délégués, composés au minimum du délégué syndical central et 2 délégués par organisation syndicale représentative au niveau national, seront communiqués par lettre recommandée au minimum 3 jours ouvrés avant la date de réunion au siège social.

2. Avantages acquis

Il est expressément convenu que les avenants prévus à l'article 4 ne pourront contenir de clauses restrictives par rapport à celles que comporte la présente convention collective nationale.

Les dispositions de celle-ci remplacent les clauses des contrats individuels ou collectifs, même à durée déterminée, lorsque les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

Conciliation obligatoire.

La grève ne rompt pas le contrat de travail. Son exercice ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Cependant, les parties contractantes constituent, en vue de l'application de la présente convention et de ses avenants ou des difficultés d'ordre collectif pouvant surgir, une commission paritaire nationale de conciliation qui s'emploiera obligatoirement à rechercher les mesures les plus équitables pour mettre fin aux différends entre salariés et employeurs, et cela dans le cadre de la

présente convention.

Dans le cas de réclamations collectives non satisfaites par la société, les parties intéressées s'engagent, avant toutes mesures de fermeture d'établissement ou de cessation collective de travail, de respecter un délai de 15 jours en vue de l'examen en commun desdites réclamations au sein de l'entreprise.

Commission paritaire nationale d'interprétation

Les différends collectifs et individuels constituant un problème d'interprétation ou d'application de la convention collective nationale du 30 avril 1956 , de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche des coopératives de consommateurs peuvent être soumis à la commission paritaire nationale d'interprétation.

Rôle de la commission nationale paritaire d'interprétation

La commission paritaire nationale d'interprétation a pour rôle :

- de veiller à une exacte application des dispositions conventionnelles ;

- de procéder à l'examen des difficultés d'interprétation des textes conventionnels de toute nature (annexes, avenants, accords, protocoles, etc.).

Composition

La commission paritaire nationale d'interprétation est composée de deux collèges :

- un collège salarié, comprenant 2 représentants par organisation syndicale signataire de la convention collective nationale ;

- un collège employeurs, comprenant un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

La commission a un président et un vice-président élus parmi les membres de chaque collège. Ils alternent leurs fonctions.

Secrétariat

Le secrétariat de la commission paritaire nationale d'interprétation est assuré par la FNCC.

Le secrétariat a pour tâche :

- d'enregistrer les saisines et de provoquer la réunion du président ou du vice-président qui se prononceront sur la recevabilité de la demande ;

- de convoquer les membres de la commission ;

- d'assurer la préparation du dossier ;

- d'organiser la discussion et de rédiger le compte rendu.

Saisine

La commission paritaire nationale d'interprétation est saisie à l'initiative d'un représentant des employeurs, d'une organisation syndicale représentative dans la branche des coopératives de consommateurs ou de toute autre partie soulevant un problème d'interprétation, au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de la commission dont le siège est fixé à la fédération nationale des coopératives de consommateurs.

La partie qui prend cette initiative doit adresser sa demande au secrétariat de la commission, et l'accompagner d'un exposé des motifs du recours.

Le secrétariat de la commission doit, dans un délai maximum de 2 mois prenant effet à la date de réception de la demande, convoquer ladite commission.

La commission délibère dans le délai maximum de 1 mois suivant sa saisine.

Règles de délibération

La commission pourra :

- soit émettre un avis motivé sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend. Si cet avis est adopté à la majorité simple des voix, il sera diffusé sous forme de compte rendu ;

- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est mal rédigée ou incomplète et qu'il faut la modifier. Dans ce cas, la commission se déclarera incompétente au profit de la commission paritaire nationale (CPN).

Si, dans le premier cas, la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres

de la commission exposera les différents points de vue et le problème sera renvoyé devant la commission paritaire nationale (CPN).

Commission paritaire nationale de l'emploi.

Composition :

La CPNE comprend :

- 3 représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;

- des représentants des sociétés coopératives adhérentes à la FNCC.

Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicales, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Fonctionnement :

Le CPNE se réunit au moins 2 fois par an.

La FNCC assure la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

Attributions :

Les attributions suivantes sont confiées à la CPNE :

a) Attributions en matière d'emploi

Permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans les sociétés coopératives.

Etudier la situation de l'emploi et des qualifications, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible.

La commission se saisira uniquement des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles.

Procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche.

Contribuer au reclassement des salariés ayant perdu leur emploi concurremment avec les entreprises.

Favoriser les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des salariés.

b) Attributions en matière de formation professionnelle

Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification en vigueur au sein des sociétés coopératives.

Promouvoir, en liaison avec l'OPCAD - DISTRIFAF, la politique de formation dans la branche de la FNCC.

Formuler toutes observations et toutes propositions utiles en se référant notamment aux domaines des formations considérés comme prioritaires par la branche.

c) Attributions en cas de licenciement collectif pour raisons économiques

La CPNE sera tenue informée des licenciements collectifs pour motif économique portant sur plus de 10 salariés appartenant au même établissement.

Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours, la commission paritaire nationale de l'emploi recevra communication du plan social établi par la direction.

Dans la mesure où un licenciement collectif d'ordre économique de plus de 10 salariés pose des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, la CPNE pourra être saisie par la direction de la coopérative ou le comité d'entreprise ou d'établissement.

Titre II : Droit syndical et représentants du personnel

Chapitre Ier : Droit syndical

Liberté syndicale.

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les salariés et les employeurs de s'associer pour la défense de leurs intérêts matériels ou moraux.

Exercice du droit syndical.

8.1. Congé d'absence

Les syndiqués pourvus d'un mandat de leur organisation syndicale bénéficieront d'un congé d'absence pour assister aux congrès ou conférences nationaux ou régionaux, départementaux ou locaux ou aux commissions nationales exécutives sans réduction de leur congé annuel.

L'absence sera payée pour un délégué par les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés assistant au congrès national ou à la conférence nationale des fédérations intéressées signataires de la présente convention.

Toutefois, le nombre total de délégués pouvant, au cours d'une même année, se prévaloir de la disposition visée à l'alinéa précédent ne pourra dépasser 5 par organisation syndicale représentative signataire de la présente convention.

Lorsqu'un syndiqué sera appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, il bénéficiera, à l'expiration de son mandat syndical, d'un droit de priorité de réembauche dans la même société, laquelle s'efforcera de lui donner un emploi similaire. Dans ce cas, les droits acquis d'ancienneté lui seront conservés. Si la disponibilité n'a pas duré plus de 1 an, le droit de réembauche sera immédiat dans les sociétés comptant plus de 100 salariés.

8.2. Travaux dans les commissions paritaires

a) Régionales

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire intéressant les coopératives et les organisations syndicales signataires ou seraient convoqués par le ministère du travail, le temps de travail perdu est payé par la société comme temps de travail effectif. Les frais de séjour et de transport seront intégralement remboursés par la société sur justifications et selon les modalités préalables définies par les coopératives régionales.

b) Nationales

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la commission

paritaire nationale consacrée à la négociation annuelle des salaires ne pourra excéder 6 plus le représentant fédéral. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Le nombre des représentants de chaque organisation syndicale aux réunions de la commission paritaire nationale consacrée aux autres thèmes de négociation est identique à celui de la commission paritaire nationale de l'emploi. Ces représentants étant librement désignés par leur organisation syndicale, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Ces salariés sont tenus de demander l'autorisation de participer à ces commissions. Ils s'efforceront, en accord avec la direction, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les organisations signataires de la présente convention doivent s'employer à résoudre les difficultés qui naîtraient de l'application du présent article et, autant que possible, avant la réunion prévue.

Les frais de déplacement des représentants syndicaux des sociétés coopératives feront l'objet d'une indemnisation particulière qui sera réactualisée périodiquement.

c) Groupes de travail de la CPN

La commission paritaire nationale peut décider de créer des groupes de travail paritaires par thème, dont elle fixera les missions et les modalités de fonctionnement.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier mais sont chargés de préparer les travaux de la commission paritaire nationale.

Leur composition est identique à celle de la commission paritaire nationale qui les constitue : 3 représentants maximum par organisation syndicale, représentant fédéral en sus. Ces représentants étant choisis librement par leur organisation syndicale lors de chaque groupe de travail, leurs noms seront notifiés au secrétariat de la FNCC 15 jours avant chaque réunion.

Section syndicale - Délégué syndical.

9.1. Section syndicale d'entreprise

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du code du travail.

9.2. Délégué syndical

Chaque organisation syndicale définie au paragraphe précédent a la faculté de désigner un délégué

choisi parmi le personnel dont le nom est porté à la connaissance de la direction, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la direction contre récépissé, la date portée sur l'avis de réception ou sur le récépissé fait foi entre les parties.

Ces dispositions sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions de délégué.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans accomplis, travailler dans la société depuis 1 an au moins et n'avoir encouru aucune condamnation visée aux articles 5 et 6 du code électoral.

En cas de création d'une nouvelle société ou d'ouverture d'un établissement distinct de celle-ci comptant habituellement au moins 50 salariés, le délai de 1 an prévu ci-dessus est réduit à 4 mois.

Les fonctions de représentant syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise et d'établissement et de représentant syndical au comité d'entreprise et d'établissement. Toutefois, le représentant syndical d'établissement ne peut être membre élu à ce comité.
9.3. Attributions

Le délégué syndical ainsi désigné est habilité à assumer le rôle attribué à l'organisation syndicale auprès de la société ou des établissements distincts de celle-ci comptant habituellement au moins 50 salariés, en particulier :

- conclusion du protocole d'accord relatif aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou d'établissement ;

- dépôt des listes de candidats à ces élections ;

- utilisation du panneau d'affichage réservé aux communications syndicales ;

- conclusion des accords conclus au plan de la société dans le cadre des dispositions régissant la négociation collective ;

- assistance, dans les conditions prévues par la loi, des délégués du personnel.

Dans les entreprises et les établissements de moins de 300 salariés, il est de droit représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail, à condition de ne pas leur apporter de gêne importante. Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise dans l'intérêt de son mandat.
9.4. Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement dans tous les établissements sur des emplacements réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des

délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

La mise à la disposition de ces emplacements est fixée suivant des modalités prévues dans un accord avec la direction de la société.
9.5. Tracts et cotisations

La diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux ainsi que la collecte des cotisations pourront être assurées à l'intérieur des locaux des sociétés et pendant les heures de travail, étant entendu que ces activités effectuées sous la responsabilité du délégué syndical ne devront entraîner aucune perturbation dans le travail.

Les communications, publications et tracts visés ci-dessus doivent correspondre aux objectifs professionnels définis par le code du travail.
9.6. Réunion des adhérents

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir dans l'enceinte de la société en dehors des heures et des locaux de travail, suivant les modalités fixées par accord avec la direction.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables demeurent en vigueur.
9.7. Réunion de l'ensemble du personnel

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés, les syndicats représentatifs pourront réunir le personnel pour des assemblées d'information pendant le temps et sur les lieux de travail, dans la limite de 6 heures payées par an et par organisation syndicale représentative.

Les conditions d'application de cette disposition (détermination des dates et heures pour ces assemblées, choix des locaux, etc.) donneront lieu à des accords sur le plan de chaque société.

Les accords qui auraient été conclus ou les usages constants dans les sociétés comportant des dispositions plus favorables demeurent en vigueur.
9.8. Local

Dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés, il est mis à la disposition des sections syndicales un local commun pour l'exercice de la mission des délégués.

Le local du comité sera aménagé et disposera du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de ses membres.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre la direction et

les délégués syndicaux en tenant compte de l'importance de l'effectif.
9.9. Nombre de délégués

Le nombre de délégués syndicaux est ainsi fixé dans les sociétés ou établissements de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;

- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;

- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;

- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;

- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués,

sans préjudice des dispositions particulières prévues à l'article L. 412-11 nouveau du code du travail.

Dans les sociétés comptant habituellement moins de 50 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être désignés selon les mêmes dispositions et les mêmes prérogatives que celles visées aux paragraphes 1 à 10 inclus.

Le délégué syndical pourra se faire remplacer temporairement. Pendant la période d'intérim, le remplaçant bénéficiera des mêmes droits que le titulaire. Mention de ces remplacements devra être portée à la connaissance de la direction dans les conditions prévues au paragraphe 2, alinéa 1er, du présent article.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés qui comportent au moins deux établissements de 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Pour les entreprises de moins de 2 000 salariés, il est désigné parmi les délégués syndicaux d'établissement.

9.10. Protection du délégué syndical

Le délégué syndical dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement au moins 50 salariés bénéficie de la même protection, en cas de licenciement, que les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise ; il en est ainsi également pour les anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leurs fonctions, lorsque celles-ci ont été assurées pendant 1 an au moins.

Toutefois, en cas de faute grave, la mise à pied immédiate à titre provisoire peut être prononcée. Elle devra être motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures à dater de sa

prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.
9.11. Crédit d'heures

Pour l'exercice de ses attributions, le délégué syndical dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci employant habituellement de 50 à 150 salariés dispose du temps nécessaire dans les limites d'une durée qui ne peut excéder 10 heures par mois, cette durée étant portée à 15 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci comptant habituellement de 151 à 500 salariés et à 20 heures par mois dans les sociétés ou établissements distincts de celles-ci occupant habituellement plus de 500 salariés. Ce temps est payé comme temps de travail.

Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de la direction ne sont pas imputables sur le crédit d'heures fixé ci-dessus. Dans les limites du crédit d'heures ainsi fixé, le délégué syndical peut se déplacer à l'intérieur de la société et prendre des contacts extérieurs à celle-ci, pourvu qu'il agisse dans le cadre de ses attributions légales. Dans le cadre de ses attributions et de son secteur, le délégué syndical pourra se rendre dans les divers établissements et magasins de la société.

Il peut, dans les interventions auprès de la direction, se faire assister d'un représentant de l'organisation syndicale extérieur à l'entreprise, la direction de la société étant avisée préalablement.

Dans les sociétés ou établissements distincts, suivant les dispositions de l'alinéa 1er du présent paragraphe, où ont été désignés plusieurs délégués syndicaux, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent pour accomplir leurs fonctions, à charge pour eux d'en informer la direction.

Congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des institutions spécialisées ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

La demande à l'employeur doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 30 jours avant le début du stage. L'employeur doit répondre dans les 8 jours et ne peut refuser ou reporter la demande que sur des motifs d'effectif simultanément absent ou des raisons de service. Le refus peut être contesté devant le conseil de prud'hommes.

Ce ou ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur de 0,08 pour mille pour mille de la masse salariale de l'année en cours.

La durée totale des congés pris dans l'année par un salarié ne peut excéder 12 jours.

Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 2 jours.

La durée du congé est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits résultants du contrat de travail.

Dans les établissements occupant 300 salariés au moins, les membres du CHSCT bénéficieront d'une formation à la charge de l'employeur.

Les organisations syndicales auront le choix de la désignation de l'organisme formateur.

En tout état de cause, la référence à la masse salariale prévue à l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet de limiter le congé de formation économique et sociale au-dessous des plafonds suivants :

- société de 200 à 500 salariés : 24 jours ;

- société de 501 à 1 000 salariés : 36 jours ;

- société de 1 001 à 2 000 salariés : 48 jours ;

- société au-delà de 2 000 salariés : 72 jours.

Chapitre II : Représentants du personnel

Opérations électorales.

11.1. Electorat

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles 25 et 26 du code électoral.

Le temps pendant lequel le travailleur a cessé de faire partie de l'entreprise pour l'exercice d'un mandat politique ou syndical est considéré comme temps de présence dans l'entreprise.

Ne peuvent être électeurs les salariés qui sont privés de leurs droits civiques.

Toute condamnation dont la cause est politique ou syndicale ne supprime pas l'électorat.

11.2. Eligibilité

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, soeurs, conjoints et alliés au même degré de la direction, les électeurs âgés de 18 ans accomplis, ayant travaillé au moins 1 an dans l'entreprise.

L'inspecteur du travail peut, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives, autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté pour l'électorat, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire du 1/4 de l'effectif les salariés remplissant ces conditions.
11.3. Elections

La date des élections doit se situer au cours du 2e trimestre et à la date arrêtée en accord avec les organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement. Elle est annoncée au moins 1 mois à l'avance par un avis affiché dans l'établissement par les soins de la direction et les listes de candidats sont affichées, au plus tard, 2 jours ouvrables avant la date fixée pour les élections.
11.4. Modalités de vote

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont déterminées dans l'établissement pendant les heures de travail par la direction, en accord avec les organisations syndicales les plus représentatives dans l'établissement par protocole d'accord préélectoral.

Délégués du personnel.

Les articles ci-dessous ne forment pas un tout, mais doivent être complétés par les textes en vigueur dans la mesure où ceux-ci ne sont pas modifiés par la présente convention qui, sur certains points, les précise et les complète.
12.1. Nombre de délégués

Dans les établissements comptant plus de 10 personnes, il est institué des délégués titulaires et suppléants.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il est recommandé aux sociétés d'instituer une délégation du personnel comptant au moins 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant.

Il sera constitué 2 collèges :

1. Ouvriers et employés ;

2. Techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives dans l'établissement. Dans le cas où cet accord s'avère impossible, l'inspecteur du

travail décide de cette répartition.

En raison du scrutin proportionnel, l'établissement ne peut être divisé en circonscriptions et les délégués sont compétents pour l'ensemble de leur collège dans l'établissement.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant ;

- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants ;

- de 51 à 99 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants ;

- de 100 à 174 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants ;

- de 175 à 249 salariés : 6 délégués titulaires et 6 délégués suppléants ;

- de 250 à 499 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants ;

- de 500 à 1 000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants ;

- à partir de 1 000 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 personnes.

12.2. Durée du mandat

Les délégués du personnel sont élus pour 2 ans et rééligibles.

L'élection des délégués du personnel et l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise ont lieu à la même date, sauf accord dérogatoire local.

Dans le cas où, pour des raisons de force majeure, les élections n'auraient pu avoir lieu à la date prévue, le mandat des délégués en fonctions continuerait à courir jusqu'aux prochaines élections, mais le mandat des nouveaux élus viendrait à expiration à la date normale des prochaines élections suivantes.

12.3. Fin du mandat

En cours de mandat, les fonctions de délégué prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail ou perte des conditions requises pour l'éligibilité.

12.4. Garanties. - Remplacement

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

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministère du

travail.

Lorsqu'un délégué titulaire vient à cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant élu par le même collège sur la liste de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire dont le siège est vacant, et choisi par ladite organisation syndicale, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie. S'il n'y a plus de suppléant disponible sur la liste de l'organisation syndicale intéressée, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.
12.5. Attributions

Les délégués de l'établissement ont qualité pour présenter à la direction les réclamations individuelles et collectives ; les salariés restent cependant libres de présenter eux-mêmes, sous leur propre responsabilité, leurs réclamations à leurs chefs ou à la direction. Les délégués du personnel pourront, sur leur demande, être accompagnés du délégué syndical de l'établissement.

Ces délégués sont compétents pour présenter les réclamations qui n'auraient pas été directement satisfaites, concernant l'application de toutes les dispositions du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité, la prévoyance sociale et la formation professionnelle.

Ils sont également compétents pour présenter les réclamations relatives à l'application du barème général des salaires en usage dans la société, ainsi que des classifications professionnelles. Ces documents doivent leur être, à cet effet, communiqués, sans qu'ils puissent exiger, toutefois, communication des salaires attribués individuellement à chaque membre du personnel. Leur avis sera requis pour l'introduction d'horaires individualisés s'il n'existe pas de comité d'entreprise.

Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires que l'inspection est chargée de faire appliquer.

La direction est tenue d'aviser les délégués du personnel intéressés de la venue ou de la présence de l'inspecteur du travail dans l'établissement.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise ou un CHSCT, les délégués du personnel ont qualité pour leur communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence desdits comités.

En l'absence de comité d'entreprise par suite d'une carence constatée dans les conditions prévues à l'article L. 433-13 du code du travail, les attributions économiques qui relèvent du comité sont

exercées temporairement par les délégués du personnel.

Comité d'entreprise.

13.1. Constitution

Il est constitué des comités d'entreprise dans toutes les entreprises incluses dans le champ d'application de la présente convention et occupant, habituellement, en un ou plusieurs établissements, au moins 50 salariés.

Les articles ci-dessous ne forment pas un tout, mais doivent être complétés par les textes en vigueur, dans la mesure où ceux-ci ne sont pas modifiés par la présente convention qui, sur certains points, les précise et les complète.

13.2. Nombre

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée de 2 collèges :

1. Ouvriers et employés.

2. Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres.

En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Le nombre des membres est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;

- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;

- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;

- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;

- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;

- à partir de 10 000 salariés : 15 titulaires et 15 suppléants.

Dans les établissements comptant de 25 à 50 salariés, il est recommandé aux sociétés d'instituer un comité d'entreprise comptant au moins 1 membre titulaire et 1 membre suppléant.

Les suppléants assisteront aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative. Il est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre ces collèges feront l'objet d'un accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (locales, départementales ou nationales), selon que l'entreprise sera répartie dans la localité, le département ou l'ensemble du territoire.

Dans le cas où cet accord s'avérera impossible, le directeur départemental du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décidera de cette répartition.
13.3. Durée du mandat

Les dispositions prévues aux articles 12.2 à 12.3 inclus s'appliquent aux comités d'entreprise.
13.4. Attributions

Le rôle du comité est d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail et aux techniques de production.

De surcroît, il assure ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés et de leurs familles.
13.5. Fonctionnement

Le comité d'entreprise ou d'établissement est présidé par un représentant de la direction.

Le comité se réunit au moins une fois par mois sur convocation du président.

Il peut, en outre, tenir d'autres réunions à la demande de la majorité de ses membres.

Les réunions ne peuvent avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf cas exceptionnels

; les heures ainsi utilisées sont rémunérées ou récupérées.

Des commissions pourront être créées au sein du comité d'entreprise ayant chacune une fonction d'étude déterminée. Chaque commission pourra faire appel, à titre consultatif, à un technicien membre du personnel ou même à un technicien hors de l'entreprise avec l'accord de la direction.

Le temps passé aux séances des commissions sera payé comme temps de travail.

La mission des membres des comités peut également s'exercer à l'extérieur de l'entreprise. Le temps ainsi passé sera rémunéré comme temps de travail, à condition que leur absence soit causée par leur activité, telle qu'elle est définie par la loi ou par la présente convention.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise, s'il existe, une commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

Le comité d'entreprise est informé et consulté sur tous changements d'horaires collectifs.
13.6. Comités d'établissement

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Lorsque l'établissement considéré compte plus de 50 salariés, le comité d'établissement doit comprendre, outre le représentant de la direction, une délégation du personnel identique à celle prévue à l'article 13.2 ci-dessus pour les comités d'entreprise.

Les représentants syndicaux au comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés bénéficieront d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.

Les établissements comptant moins de 50 salariés sont soit rattachés à l'établissement le plus proche de la même entreprise dans lequel un comité doit être constitué en vue de la désignation conjointe des membres de ce comité, soit groupés par localité ou région, ou, exceptionnellement, pour l'ensemble du territoire, en vue de la constitution d'un comité commun.

La composition d'un comité commun à plusieurs établissements est fixée conformément aux dispositions de l'article 13.2 ci-dessus relatif aux comités d'entreprise. Le président du comité est désigné par la direction de l'entreprise.
13.7. Comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise comprend la direction ou son représentant et des membres titulaires et suppléants. Les membres titulaires et suppléants sont des élus des comités d'établissement désignés par ceux-ci.

La représentation syndicale, au sein du comité central d'entreprise, sera assurée par chacune des fédérations nationales ouvrières signataires de la présente convention. A cet effet, chacune d'elles désignera l'un de ses adhérents travaillant dans la société.

Le nombre des membres du comité central, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges font obligatoirement l'objet d'un accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (locales, départementales ou nationales, selon que l'entreprise est répartie dans la localité, le département ou l'ensemble du territoire).

Dans le cas où cet accord s'avère impossible, le directeur départemental du travail, dans le ressort duquel se trouve le siège social de l'entreprise, décide du nombre de sièges et de leur répartition.

Chaque organisation syndicale représentative désigne un représentant au CCE parmi les représentants syndicaux ou les membres élus de cette organisation aux comités d'établissement.

Le comité central d'entreprise se réunit au moins une fois tous les 6 mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef d'entreprise. Les frais de déplacement et de séjour sont à la charge de l'entreprise, selon les modalités en usage dans les sociétés coopératives.

Le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou le comité central d'entreprise ne peuvent se substituer aux organisations syndicales ouvrières, seules habilitées pour discuter avec la direction d'une société de toutes les questions devant normalement être traitées et réglées dans les conventions collectives du travail ou accords professionnels.

Le comité central d'entreprise sera destinataire du rapport relatif à la situation des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, prévues à l'article L. 432-3-1 du code du travail.
13.8. Fin du mandat

En cours de mandat, les fonctions de membres du comité d'entreprise ou d'établissement prennent fin par décès, démission, résiliation du contrat de travail ou perte des conditions requises pour l'éligibilité.
13.9. Garanties. - Remplacement

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

Le licenciement ne peut intervenir que sur autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministère du travail.

Lorsqu'un membre du comité d'entreprise titulaire vient à cesser ses fonctions, son remplacement est assuré par un membre suppléant élu par le même collège sur la liste de l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire dont le siège est vacant, et choisi par ladite organisation syndicale, la

priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

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

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

Titre III : Embauche

Remise de la convention collective.

Au moment de l'embauche, il sera remis à tout salarié, régi par la présente convention, une note d'information sur laquelle figurera l'identité de la convention collective applicable, ainsi que les noms des délégués syndicaux de chaque centrale syndicale représentée dans la société.

Les coordonnées de chaque délégué syndical seront inscrites sur les panneaux d'information réservés à cet effet.

Période d'essai pour les contrats à durée indéterminée.

La période d'essai est de 1 mois pour le personnel ouvrier et employé.

Cette période peut être modifiée par accord entre les parties ; toutefois, elle ne peut être reconduite qu'une seule fois. Pendant la période d'essai les parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

Dans le but de favoriser les promotions individuelles dans l'entreprise ou l'établissement en cas de vacance de poste, l'employeur s'efforcera de faire appel en priorité aux salariés de l'entreprise aptes à occuper ce poste.

Le comité d'entreprise sera informé chaque trimestre de l'application de cette mesure.

Période d'essai pour les contrats à durée déterminée.

La période d'essai ne pourra excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;

- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

- emplois à caractère saisonnier ;

- travaux urgents ;

- dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Dans l'hypothèse de la transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'ancienneté acquise au cours du premier contrat sera prise en compte.

Titre IV : Salaires et primes

Indemnité d'ancienneté.

Il est attribué à tout le personnel occupé d'une façon continue dans les sociétés coopératives adhérentes à la FNCC comprises dans le champ d'application de la présente convention une indemnité basée sur l'ancienneté dans ces sociétés.

Toutes les périodes assimilées à une période de travail effectif sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

L'ancienneté est calculée à partir du premier jour d'embauche dans une société coopérative, soit en vertu d'un contrat de travail, soit en vertu d'un contrat d'apprentissage.

L'indemnité est calculée sur le salaire effectif correspondant à l'horaire contractuel du salarié, à l'exclusion des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à raison de 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 % pour 3 ans, 6 ans, 9 ans, 12 ans et 15 ans d'ancienneté.

L'indemnité d'ancienneté s'applique à toutes les primes ou indemnités constituant un complément de salaire lié à la fonction occupée et attribuées pour des raisons de technicité ou conditions de travail particulières et sous réserve qu'elles répondent aux 3 critères suivants :

- constance ;

- généralité ;

- fixité (c'est-à-dire dont le montant individuel est déterminé selon des règles constantes et objectives donnant la possibilité au salarié de calculer à l'avance sa prime et dont la valeur est liée à un système d'évolution automatique ou prédéterminée).

Par contre ne supportent pas l'indemnité d'ancienneté les primes ou indemnités :

- correspondant à un remboursement de frais ou d'équipement, tel que la prime de salissure ;

- compensant des avantages en nature attribués auparavant ;

- liées à une notion d'efficacité, performance ou aptitude et calculées à titre individuel ;

- celles auxquelles on aura donné un caractère exceptionnel.

Prime de vacances et de fin d'année.

Il sera versé aux salariés, à titre de prime de vacances et de fin d'année, un 13e mois calculé sur l'horaire contractuel, toutes primes et indemnités exclues, selon les usages appliqués dans chaque société coopérative.

Pour percevoir ces primes, les salariés devront être inscrits sur les registres de la société lors de leur mise en distribution. Elles sont dues proportionnellement au temps de présence et après 3 mois d'ancienneté ; toutefois, en cas de départ à la retraite ou à la préretraite ou de licenciement pour motifs économiques en cours d'année, les primes de vacances et de fin d'année seront versées aux intéressés au prorata du temps de présence dans l'année.

Sont considérés comme temps de présence pour le calcul du montant de la prime de vacances et de fin d'année, telle que déterminée par le présent article :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;

- les jours d'absence pour maladie ou accident non couvert par la législation sur les accidents du travail dans la limite de 3 mois continus ou non.

Toutefois, aucune prime n'est due si cette absence a duré 12 mois consécutifs pendant l'année considérée ;

- les périodes de congés payés quels qu'ils soient ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle constatés par certificat médical ;

- les autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée, ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31 ;

- les périodes de congés payés annuels ;

- les congés d'adoption pour le père et la mère ;

- les périodes de repos légal des femmes en congés de maternité ;

- les périodes de formation professionnelle continue entrant dans le cadre de l'article L. 900-2 du code du travail et ayant fait l'objet d'une autorisation d'absence légale ou conventionnelle ;

- les périodes de formation syndicale.

Prime de transport.

Lorsqu'une société créera un entrepôt dans une localité excentrée par rapport au siège social, elle pourra examiner, avec les représentants du personnel, les conditions dans lesquelles il sera accordé au personnel travaillant dans ces entrepôts une prime de transport dont les modalités seront déterminées par accord entre la direction et les représentants du personnel.

Titre V : Modification du contrat de travail

Mutations temporaires et remplacements temporaires.

20.1. Mutations temporaires

Pour des raisons d'ordre technique résultant de causes imprévisibles et pour éviter une mise en chômage de courte durée, la direction pourra déplacer momentanément les salariés de toutes catégories (en tenant compte toutefois du collège, c'est-à-dire s'ils sont ouvriers, employés, etc.), en les occupant à des travaux différents de ceux qu'ils effectuent habituellement. Le salaire effectif afférent à leur catégorie professionnelle leur sera maintenu pendant tout le temps que durera cette situation momentanée.

Toutefois, lorsque la fonction offerte sera supérieure à la fonction antérieurement occupée, il leur sera immédiatement appliqué la rémunération et les avantages afférents à leur nouvelle fonction.

Tout salarié qui, d'une façon constante, cumule plusieurs emplois sera classé dans la catégorie la plus élevée.

Par ailleurs, lorsque les circonstances, telles celles liées aux mesures prises pour faciliter la mobilité de l'emploi, amèneraient le salarié à demander à bénéficier d'une nouvelle embauche dans une société adhérente à la présente convention et située dans une région différente de celle dans laquelle il est employé, une priorité serait accordée par la direction de cette société à l'examen de sa demande.

20.2. Remplacements temporaires

L'employé ou l'ouvrier qui remplace temporairement un autre employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne ne peut prétendre, pendant une durée d'une semaine, à aucun des avantages accordés à l'employé ou l'ouvrier qu'il remplace.

Au-delà de cette durée, il percevra, en sus de ses appointements normaux, une indemnité de surcroît de travail ou de responsabilité qui devra être égale à la différence entre son salaire et celui correspondant au coefficient de base de l'emploi occupé.

Cette indemnité sera également due dans le cas où le même employé ou ouvrier aurait, au cours d'une même année, assuré plusieurs remplacements d'un employé ou ouvrier d'une position supérieure à la sienne d'une durée égale ou inférieure à une semaine.

Suppression du permis de conduire.

Sauf en cas de faute grave caractérisée et suivant la nature de l'infraction, le chauffeur frappé de suspension du permis de conduire pendant une période n'excédant pas 6 mois sera occupé à un autre emploi.

Refus de modification.

Tout déclassement, rétrogradation, déplacement ou modification de la durée du travail motivée et non accepté par l'intéressé, s'il est maintenu par la direction, peut être considéré par le salarié comme une rupture du contrat de travail du fait de la société et réglé comme telle sans que le salarié soit tenu d'effectuer le préavis.

Titre VI : Durée du travail

Horaires - Mensualisation des rémunérations.

23.1. Principe

La rémunération du personnel concerné par la présente convention sera mensuelle pour un horaire hebdomadaire de travail déterminé et effectivement accompli pendant le mois considéré.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire seront majorées conformément aux dispositions légales ou compensées en temps libre.

23.2. Rémunération mensuelle minimale

La rémunération mensuelle minimale est due pour un horaire de 35 heures de travail effectif en moyenne hebdomadaire pour un salarié à temps complet travaillant dans une coopérative de plus de 20 salariés. A défaut, le salaire correspond à la durée légale du travail.

23.3. Horaire réel effectué

Si une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle sera déduite de la rémunération mensuelle sous réserve de l'application des dispositions légales ou conventionnelles accordant des congés rémunérés comme temps de travail.

La rémunération des absences de courte durée autorisées, motivées par des obligations de caractère impératif, dûment justifiées, fera l'objet d'accords sur le plan de chaque société.

Travail le dimanche, la nuit ou les jours fériés.

Les jours fériés légaux chômés sont payés comme des heures normales de travail.

1. Travail habituel

Les heures de travail effectuées habituellement la nuit et le dimanche donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail de nuit, majoration de 25 % ;

- travail le dimanche, majoration 20 % ;

- travail un jour férié, majoration 50 % ;

- travail le dimanche correspondant à un jour férié, la majoration sera portée à 50 % ;

- les dimanches 24 et 31 décembre, la majoration sera portée à 50 % pour les salariés travaillant

habituellement le dimanche.

S'il s'agit d'heures supplémentaires, la majoration légale s'ajoutera aux majorations ci-dessus exposées.

L'application par anticipation pour l'année 2000 des nouvelles dispositions relatives aux journées des 24 et 31 décembre 2000 a fait l'objet d'une circulaire du 18 décembre 2000.

2. Travail exceptionnel

Les heures de travail effectuées occasionnellement les jours fériés, le dimanche ou la nuit donneront lieu aux majorations suivantes :

- travail un jour férié, majoration de 50 % auquel s'ajoute l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires ;

- travail le dimanche et la nuit, majoration de 100 %, s'il s'agit d'heures supplémentaires les majorations prévues par la loi s'appliquent.

Par heures de nuit il faut entendre celles effectuées entre 21 heures et 5 heures.

Les accords d'entreprise plus favorables en cours dans les coopératives resteront en vigueur.

Pause pour certaines catégories de salariés.

Il est accordé aux standardistes une pause d'un quart d'heure par demi-journée qui sera prise au milieu de la matinée et de l'après-midi ; la même mesure sera appliquée au personnel de caisse d'établissement de vente comptant habituellement au moins 50 salariés, lors des deux jours de pointe de chaque semaine.

Cette pause sera rémunérée comme temps de travail sauf accord particulier d'entreprise.

Temps de pause - Pause casse-croûte.

26.1. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause de 20 minutes. Ce dernier ne sera rémunéré que si le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations et demeure sous les directives de l'employeur.
26.2. Pause casse-croûte

Le personnel travaillant pendant huit heures consécutives bénéficiera d'une pause casse-croûte

d'une demi-heure prise sur le temps de travail ; en outre, il sera attribué à ce personnel une prime de panier égale à une demi-heure du salaire horaire d'un salarié qui ne pourra être inférieur au SMIC ou un avantage en nature équivalent.

Les avantages de même nature supérieurs aux dispositions précédentes restent acquis.

Titre VII : Congés payés-Congés pour événements familiaux-Congés d'ancienneté

Chapitre Ier : Congés payés

Période de congé.

La période normale des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre, sauf accords particuliers ou individuels pouvant intervenir dans les établissements.

La fixation du roulement des congés payés est faite en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté et des nécessités du travail après avis des délégués du personnel. Elle est portée à la connaissance du personnel par notes de service au moins 2 mois avant la période prévue.

Durée des congés.

Les salariés ont droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de présence au cours de la période de référence. La durée des congés pouvant être prise en une seule fois ne pourra excéder 24 jours ouvrables, ni être inférieure à 12 jours ouvrables. La cinquième semaine est fractionnable mais ne donne pas lieu à jours supplémentaires à ce titre.

La durée ainsi fixée à l'alinéa précédent sera augmentée du congé d'ancienneté tel que défini à l'article 34 ci-après ainsi que des congés légaux ou conventionnels accordés aux mères de famille qui seront accordés dans les conditions suivantes :

- pour les mères de famille ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge ;

- pour les mères de famille ayant plus de 21 ans au 30 avril de l'année précédente : 1 jour de congé supplémentaire par enfant à charge.

Est réputé enfant à charge, au sens des dispositions précédentes, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Les jeunes salariés et apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables quelle que soit leur ancienneté. Ils ne pourront exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Une semaine supplémentaire de congé est accordée aux anciens déportés ou internés titulaires de la carte de déporté ou interné de la Résistance ou de la carte de déporté ou interné politique.

Les salariés ayant 60 ans au moins au 30 avril de l'année en cours bénéficieront de 6 jours ouvrables

de congé supplémentaire.

Toute journée de congé supplémentaire non prise effectivement ne pourra pas être remplacée par une indemnité compensatrice.

Le congé pourra être fractionné dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque les congés seront fractionnés, les jours supplémentaires accordés dans les conditions prévues par l'article L. 223-8 du code du travail s'ajouteront à la durée des congés telle que déterminée ci-dessus.

Les salariés originaires des départements et territoires d'outre-mer et les salariés extérieurs à la Communauté européenne pourront bloquer leurs droits aux congés payés sur 2 années pour faciliter leur séjour dans leur collectivité territoriale d'origine.

Calcul.

Le nombre de jours de congé auquel un salarié a droit est déterminé en comptant le nombre de mois de présence compris dans la période de référence. Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément à l'article 28, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

La période de référence s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Sont considérés comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés :

- les périodes militaires de réserve obligatoires ;

- les jours d'absence pour maladie ou accident non couverts par la législation sur les accidents du travail dans la limite de 3 mois, continu ou non, toutefois aucun congé n'est dû si l'absence a duré 12 mois consécutifs pendant la période de référence ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle constatée par certificat médical ;

- les autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée ainsi que les congés exceptionnels prévus à l'article 31 ;

- les périodes de congés payés quels qu'ils soient ;

- les périodes de repos légal de maternité ;

- les périodes de formation professionnelle dans le cadre des dispositions régissant la formation professionnelle continue ;

- le repos compensateur pour heures supplémentaires ;

- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;

- le congé de conseillers des salariés ;

- les congés légaux pour événements familiaux ;

- le congé de naissance et d'adoption du père ;

- les absences au travail pour les élus locaux ;

- les absences accordées aux membres du conseil de prud'hommes et aux administrateurs de la sécurité sociale. ;

- les congés de représentation aux membres bénévoles d'une association ;

- le temps passé par les salariés à la représentation d'association familiale ;

- les stages de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise ;

- le temps de formation des membres du CHSCT ;

- le temps passé pour siéger aux commissions traitant de l'emploi et pour participer à des jurys d'examen.

Indemnité de congés payés.

L'indemnité de congé est calculée sur la base de la rémunération totale définie à l'article L. 223-11 du code du travail perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'application de son droit au congé.

Cette indemnité se calcule sur la base de 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

En aucun cas cette indemnité ne peut être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement pendant la période de son congé, en raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif contractuel de l'établissement.

Dans la fixation de l'indemnité de congé, il doit être tenu compte de tous les avantages accessoires et des avantages en nature dont les travailleurs ne continueraient pas à jouir pendant la durée du congé.

Quand un salarié part en congé, il peut, avant son départ, demander, au moins 8 jours à l'avance, à percevoir, outre le salaire qui lui est dû à cette date, ses indemnités de congés payés.

Chapitre II : Congés pour événements familiaux et congé d'ancienneté

Congés exceptionnels.

Il est accordé aux salariés des congés exceptionnels minima payés, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, motivés pour les raisons suivantes :

- naissance ou adoption : 3 jours ;

- mariage d'un salarié : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- décès du conjoint : 6 jours consécutifs ;

- décès d'un partenaire d'un PACS et décès du concubin notoire : 3 jours consécutifs ;

- décès des frères, soeurs, beaux-parents : 1 jour ;

- décès d'un enfant : 3 jours ;

- décès père ou mère : 1 jour.

Tous les jours de congés prévus à cet article sont des jours ouvrables.

Congés pour enfant hospitalisé et de présence parentale.

32.1. Congé pour enfant hospitalisé

Après un an de présence continue à la société, un congé continu ou non dans la limite maximum d'un mois par an, dont 10 jours rétribués, non déductibles des congés payés prévus à l'article 28, pourra être accordé à l'un des parents sur présentation d'un certificat médical des parents pour soigner un enfant, hospitalisé, âgé de moins de 14 ans et vivant habituellement avec eux.
32.2. Congé de présence parentale

A l'issue d'un congé de longue durée prévu par la loi pour soigner un enfant malade, l'employeur s'efforcera de retrouver au salarié le même emploi que celui précédemment occupé.

Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs aura le droit de bénéficier d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Le salarié pourra, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie a une durée maximale de 3 mois.

Il prend fin :

- soit à l'expiration de cette période ;

- soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux ;

- soit à une date antérieure.

Dans tous les cas, le salarié informera son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de 3 jours francs.

Le salarié devra envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception l'informant de sa volonté de bénéficier dudit congé, ainsi qu'un certificat médical attestant que la personne accompagnée fait effectivement l'objet de soins palliatifs.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin qui établit le certificat médical, le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie débute sans délai à la date de réception par l'employeur de la lettre du salarié.

Le salarié en congé ou qui travaille à temps partiel ne pourra exercer par ailleurs aucune activité professionnelle.

A l'issue du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou de sa période d'activité à

temps partiel, le salarié retrouvera son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La durée du congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie sera prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conservera le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Congé d'ancienneté.

La durée des congés d'ancienneté est de :

- 1 jour après 20 ans de services coopératifs ;

- 2 jours après 25 ans de services coopératifs ;

- 3 jours après 30 ans de services coopératifs.

Titre VIII : Maladie et accident-Maternité-Accident du travail

Maladie et accident.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail, et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. La justification par certificat médical ou par déclaration à la sécurité sociale peut être exigée pour les absences de plus de 3 jours.

Toutefois, si le remplacement s'impose, le remplaçant doit être informé, par écrit, du caractère provisoire de son emploi.

En cas d'absence pour maladie ou accident d'une durée au moins égale à 3 mois consécutifs, le salarié pourra bénéficier d'un emploi à mi-temps sur prescription médicale confirmée par le médecin du travail ; ces conditions particulières de travail seront, cependant, limitées à une durée de 3 mois renouvelables une fois.

Le licenciement dans les cas visés au 1er alinéa ne peut être effectué si l'intéressé a été absent pendant un délai de moins de 6 mois continus ou non, pendant une même année prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 1 an de présence dans la société. Ce délai est porté à 12 mois continus ou non pendant 2 années consécutives prenant cours à partir de la première constatation médicale, lorsqu'il compte au moins 2 ans de présence dans la société.

La notification du licenciement dans le respect de la procédure légale doit lui être faite par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant les indemnités de préavis et de rupture du contrat.

Sur la demande de l'intéressé, celui-ci a priorité de remploi pendant un délai d'un an prenant cours à partir de la date de guérison ou de consolidation de la blessure constatée par certificat médical.

En cas de remploi, l'intéressé conserve ses droits à l'ancienneté acquis avant la maladie ou l'accident ; toutefois, l'indemnité de rupture de contrat, qui pourrait lui être ultérieurement versée en cas de congédiement pour une cause quelconque, ne serait calculée qu'en fonction de l'ancienneté acquise à partir du moment où il serait réintégré dans la société.

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maternité, la maladie, les accidents non couverts par la législation sur les accidents du travail, les accidents du travail ou de trajet, les membres du personnel régis par la présente convention, ayant au moins 6 mois de services coopératifs, bénéficieront d'une garantie de salaire fixée ci-après. Cette condition initiale d'ancienneté n'est, cependant, pas applicable aux victimes d'accidents du travail ou de trajet qui bénéficieront des présentes dispositions dès leur entrée dans la société.

Indemnité de maladie ou accident non couvert par la législation sur les accidents de travail.

Pendant la durée de l'absence justifiée par la maladie ou par un accident non couvert par la législation sur les accidents du travail, la garantie de salaire, à dater de la première constatation médicale et compte tenu de l'observation d'un délai de carence de 3 jours, est ainsi fixée :

A partir du 4e jour et pendant une durée de 57 jours, la garantie de salaire sera égale à 80 % de la rémunération habituelle de l'intéressé.

A partir du 61e jour et jusqu'au 180e jour d'indisponibilité, la garantie sera portée à 90 % de la rémunération habituelle de l'intéressé.

Après 5 ans de présence dans la société, à partir du 4e jour et jusqu'au 30e jour, la garantie de salaire sera égale à 80 % de la rémunération habituelle de l'intéressé et, du 31e jusqu'au 180e jour, la garantie de salaire sera égale à 90 % de la rémunération habituelle de l'intéressé.

Après 10 ans de présence dans la société, si l'absence dépasse 30 jours, la garantie sera, à partir du 31e jour et jusqu'au 240e jour, de 90 % de rémunération habituelle de l'intéressé.

Après 15 ans de présence dans la société, si l'absence dépasse 30 jours, la garantie sera, à partir du 31e jour et jusqu'au 300e jour, de 90 % de la rémunération habituelle de l'intéressé.

Le délai de carence de 3 jours prévu ci-dessus ne s'applique pas si l'arrêt de travail entraîne une hospitalisation supérieure à 3 jours ou si l'indisponibilité résultant des affections prévues au présent paragraphe est au moins égale à 30 jours continus.

Dans les 2 cas précédents, les intéressés seront indemnisés sur la base de 80 % de la rémunération habituelle de l'intéressé dès le premier jour jusqu'au 60e jour ou le 30e jour, selon qu'ils auront moins ou plus de 10 années d'ancienneté dans la société.

A partir du 61e jour ou du 31e jour, les dispositions ci-dessus du présent article leur seront applicables.

Maternité.

Pendant la durée du congé légal de maternité, soit au total 16 semaines, et même au-delà si l'état pathologique attesté, conformément à l'article L. 122-26 du code du travail, par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches le rend nécessaire, l'intégralité du salaire sera maintenue.

Le délai est de 24 semaines à compter du 3e enfant et plus selon les dispositions légales en cas de

naissance multiple.

Après 6 mois de présence continue dans la société, le temps passé à la préparation de l'accouchement et sans délai, pour les consultations prénatales, sera payé comme temps de travail sur justification présentée par l'intéressée.

Avec 6 mois d'ancienneté, en cas de changement d'emploi comportant une rétribution ou une classification inférieure, en raison de son état de grossesse, l'intéressée continuera à percevoir, pendant le temps où elle sera provisoirement déplacée, le même salaire et les mêmes avantages que dans le poste où elle était précédemment occupée.

Les femmes enceintes, dès le 3e mois de leur grossesse, bénéficieront d'une sortie anticipée de 10 minutes lors de la cessation du travail de la matinée et de la fin de journée.

Accident du travail et de trajet.

Le délai de carence de 3 jours prévu à l'article 35 bis ne s'applique pas aux accidents de travail ou de trajet.

Dans ce cas, les salariés recevront, pendant la période d'indemnisation prévue à l'article 35 bis, une garantie de salaire à dater de la première constatation médicale, égale à l'intégralité de la rémunération habituelle de l'intéressé.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet dont est victime un conseiller de salarié, appartenant à une coopérative de consommateurs, dans l'exercice de sa mission, le complément de salaire sera versé par l'employeur.

Dispositions générales.

1° Dans tous les cas prévus aux articles 35, 36 et 37, quand l'intéressé a épuisé son droit à allocation pendant une période de 12 mois consécutifs, la reconduction de ce droit est subordonnée à une reprise effective et continue du travail pendant 3 mois au moins.

2° La garantie de salaire prévue ci-dessus sera payée sous déduction :

a) De la valeur des prestations en espèces auxquelles l'intéressé a droit du fait de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance auquel l'employeur participe et pour la quotité correspondant à ses versements ;

b) Des indemnités versées par les responsables de l'accident ou leurs assureurs au titre de pertes de salaires.

Les différentes prestations devront faire l'objet d'une déclaration justifiée de l'intéressé.

A défaut, la société se réserve le droit de ne plus appliquer les dispositions du présent article.

Titre IX : suspension du contrat de travail

Absences de courte durée.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatés ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

Absence pour formation professionnelle.

Sont également considérées comme ne rompant pas le contrat de travail les absences justifiées par la fréquentation de cours de perfectionnement professionnel ou de formation dans le cadre des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Démission pour élever un enfant et congé parental d'éducation.

41.1. Démission pour élever un enfant

Pour élever son enfant, tout(e) salarié(e) peut, sous réserve d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception d'au moins 15 jours à l'avance, résilier son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni de payer de ce fait une indemnité de rupture.

Le (la) salarié(e) peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat de travail, solliciter dans les mêmes formes son réembauchage ; l'employeur est alors tenu pendant un an de l'embaucher par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il(elle) avait acquis au moment de son départ.

41.2. Congé parental d'éducation

Le (la) salarié(e) doit avoir un an d'ancienneté minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé parental existe sous 2 formes :

- le congé total durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

- le travail à temps partiel où la durée est d'au moins 16 heures par semaine et ne peut dépasser les 4/5 de la durée applicable dans l'établissement. Le (la) salarié(e) pourra choisir la durée du travail qui lui convient. La répartition des horaires sera fixée en accord avec l'employeur.

Le congé parental a une durée initiale d'un an maximum. Il peut être prorogé 2 fois, sans toutefois excéder la date du 3e anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, le congé ne peut excéder :

- 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ;

- 1 an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, la durée du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel peut être prolongée de 1 an.

A chaque renouvellement, le ou la salarié(e) peut transformer son congé parental en activité à temps partiel ou son activité en temps partiel en congé parental et devra en avertir l'employeur un mois avant l'expiration du congé en cours.

A l'issue du congé, le (la) salarié(e) retrouvera son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté, le congé parental d'éducation est retenu pour la moitié de sa durée.

Titre X : Rupture du contrat de travail

Préavis.

42.1. Durée

a) Licenciement

Dans le cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, la durée du préavis, sauf faute grave ou lourde, ne doit pas être inférieure à :

A. - Pour le personnel ouvrier et employé comptant moins de 2 ans d'ancienneté continue :

- 1 mois de travail à compter de la date de présentation du congé, par lettre recommandée avec accusé de réception.

B. - Pour le personnel ouvrier et employé comptant plus de 2 ans d'ancienneté continue :

- 2 mois de travail suivant l'horaire contractuel du salarié.

b) Démission

En cas de rupture du contrat de travail, du fait du salarié appartenant au collège ouvrier et employé, la durée du préavis, quelle que soit l'ancienneté des intéressés, est de :

- 1 mois à compter de la date de présentation du congé, par lettre recommandée, à l'employeur ou à son représentant.

42.2. Indemnité de préavis

En cas de licenciement et d'inobservation du délai de préavis, la société doit au salarié une indemnité égale au salaire correspondant au temps à courir jusqu'à l'expiration du préavis fixé à l'article précédent.

Cette indemnité, établie à la date de la rupture du contrat, se calcule sur le salaire effectif individuel, toutes primes et indemnités incluses du mois précédent.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper son nouvel emploi, sans rémunération, pour le temps restant à courir.

Sauf accord des parties, le salarié démissionnaire, quelle que soit la durée de son ancienneté, qui n'effectue pas le préavis tel qu'il est déterminé à l'article précédent devra à la société une indemnité égale à un mois de travail ; s'il n'accomplit qu'une partie du préavis ainsi déterminé, il sera redevable de l'indemnité correspondant au temps restant à courir.

42.3. Pendant la période de préavis

Le personnel, en cas de licenciement, sera autorisé à s'absenter un total de 50 heures payées ; le salarié qui n'utilise pas cette possibilité, soit partiellement, soit totalement, ne peut prétendre à une

indemnité compensatrice correspondante.

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis peuvent, à la demande du travailleur, être utilisées en une seule fois.

Indemnité de licenciement.

A partir de 2 années d'ancienneté, il est accordé au salarié, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, avant l'âge permettant au salarié de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/10 de mois par année de présence dans la société, à la date de la rupture du contrat.

Après 5 ans d'ancienneté, en cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, avant l'âge permettant au salarié de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, il est accordé au salarié une indemnité calculée sur la base du salaire effectif à la date de la rupture du contrat, de 20 % de mois de salaire par année de présence avec maximum de 6 mois.

Toutefois, si l'intéressé compte 20 ans de services coopératifs, l'indemnité prévue à l'alinéa 2 sera majorée de 25 % si le licenciement intervient après 50 ans et avant 55 ans et de 35 % si le congédiement est prononcé entre 55 et 60 ans.

L'indemnité de rupture du contrat prévue aux alinéas précédents n'est pas due lorsque l'intéressé est mis ou fait valoir ses droits à la retraite, ou s'il est reconnu inapte à tout poste de travail dans l'entreprise par la médecine du travail, ou déclaré invalide 2e catégorie par la sécurité sociale.

Dans ce cas, la gratification de fin de carrière prévue à l'article 44 est due, sauf si l'indemnité légale de licenciement est plus favorable au salarié.

Aucune indemnité n'est due en cas de renvoi pour faute grave.

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte au total de toutes les périodes pendant lesquelles le travailleur aura appartenu, d'une façon continue, à l'entreprise ou à une société coopérative adhérente à la FNCC.

Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu dans les conditions prévues à l'article 35 seront considérées comme temps de présence.

Gratification de fin de carrière.

Lors de leur départ en retraite volontaire ou provoquée par la société, les salariés visés par la présente convention recevront une gratification de fin de carrière égale à :

- 1 mois de salaire pour 10 ans de services coopératifs ;

- 2 mois de salaire pour 15 ans de services coopératifs ;

- 3 mois de salaire pour 20 ans de services coopératifs.

Après 20 ans de services coopératifs, la gratification est égale à 3 mois de salaire plus 1/5 de mois de salaire au-delà de 20 ans par année de présence continue.

Cette gratification sera également due en cas de départ à la retraite à partir de l'âge de 60 ans et quel que soit l'âge de l'intéressé en cas d'invalidité 2e catégorie reconnue par la sécurité sociale.

Titre XI : Dispositions particulières aux jeunes et à l'égalité entre hommes et femmes

Jeunes.

1. Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et 35 heures par semaine pour les salariés soumis à cette durée légale ; à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement. La durée de travail des intéressés ne pourra, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

2. Pour que les jeunes salariés puissent acquérir la qualification professionnelle, la direction doit leur faciliter l'accession aux cours indispensables et la présentation aux examens, sans que cela entraîne pour eux une réduction de salaire.

Tous les moyens d'apprentissage existant, soit individuellement, soit collectivement, à l'usage des apprentis doivent être utilisés pour créer, en faveur des jeunes travailleurs, des cours de perfectionnement.

Egalité professionnelle - Egalité de traitement.

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

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

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

Un bilan sera réalisé chaque année lors de la négociation annuelle à partir des éléments contenus dans les bilans sociaux.

Titre XII : hygiène et sécurité-services médicaux

Hygiène et sécurité.

Les sociétés s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité.
47.1. Installations sanitaires

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle : vestiaires avec lavabos, conformes aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Dans les entrepôts, il est recommandé de mettre une installation de douches à la disposition du personnel.
47.2. Restauration

Dans les établissements où le nombre des salariés désirant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur devra, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, mettre un réfectoire à la disposition du personnel.

Ce réfectoire devra être clair, bien aéré et chauffé ; il devra être muni d'appareils de chauffage permettant de cuire ou de réchauffer les aliments et d'eau chaude nécessaire au nettoyage de la vaisselle.
47.3. Vêtements de travail

Le principe de la fourniture annuelle et gratuite d'un vêtement de travail est reconnu sous la réserve que chaque situation soit examinée et réglée dans les sociétés en raison des attributions déjà faites et des primes de salissure allouées, qui doivent ainsi disparaître, lorsqu'elles ont été attribuées au lieu et place d'un vêtement de travail.

Services médicaux du travail.

Les services médicaux du travail sont organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le temps nécessité par les examens médicaux prescrits par la législation sur la médecine du travail, y compris les examens complémentaires, sera payé comme temps de travail normal. Cette disposition ne s'applique pas aux examens de la médecine de soins.

Sous réserve du respect du secret professionnel, le médecin du travail a la possibilité de communiquer directement ses observations ou propositions à la direction, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, aux délégués du personnel, au médecin

traitant et à l'inspection du travail.

Il organise ses visites dans les locaux utilisés par le personnel suivant les nécessités de sa tâche et peut se faire accompagner d'un ou plusieurs délégués du personnel.

Sa correspondance est expédiée sans contrôle, et celle qu'il reçoit personnellement ou à l'adresse du service médical ne peut être décachetée que par lui ou par la personne qu'il aura désignée.

Il a la charge de la surveillance de l'ensemble des locaux utilisés par les salariés de l'entreprise.

Visite des chauffeurs.

La société remboursera intégralement, sur justification, le coût des visites périodiques prévues pour les chauffeurs par l'article R. 127 du code de la route et le temps passé à ces visites médicales.

Titre XIII : dispositions générales relatives à l'emploi

Gestion prévisionnelle des emplois.

Chaque année, à l'occasion de la remise du rapport d'ensemble remis au comité d'entreprise, ce dernier est informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée. Il est informé et consulté sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'entreprise envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'entreprise apporte toutes les explications sur les écarts éventuellement constatés entres les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année

écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise.

Ce rapport et le procès verbal de la réunion sont transmis dans un délai de 15 jours à l'autorité administrative compétente.

Aides à l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi.

Des actions de formation de longue durée pourront être mises en place dans les entreprises avec pour objectif d'adapter les salariés aux évolutions de l'emploi en vue de les maintenir dans l'entreprise. Se situant dans le cadre d'une gestion prévisionnelle de l'emploi et des qualifications, ces actions de formation seront proposées aux salariés justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, qui présentent des caractéristiques sociales telles qu'ils risquent de subir plus particulièrement les conséquences de l'évolution économique ou technologique, ou de ne pas pouvoir y faire face, ou dont l'emploi sera transformé totalement ou partiellement.

Introduction de nouvelles technologies.

Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel. Les membres du comité reçoivent, 1 mois avant la réunion, des éléments d'information sur ces projets et

leurs conséquences quant aux points mentionnés ci-dessus.

Lorsque l'entreprise envisage de mettre en oeuvre des mutations technologiques importantes et rapides, elle doit établir un plan d'adaptation. Ce plan est transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. En outre, le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Le comité d'entreprise, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, peut avoir recours à un expert à l'occasion de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies. Cet expert dispose d'éléments d'information identiques à ceux du comité d'entreprise.

Les honoraires de l'expert sont pris en charge par l'employeur.

Licenciement collectif pour motif économique.

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par une entreprise pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Licenciement collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours.

Lorsque l'entreprise envisage le licenciement de 2 à 9 salariés pour motif économique sur une période de 30 jours, elle doit accomplir les formalités suivantes :

- établir les critères relatifs à l'ordre des licenciements après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;

- consulter les représentants du personnel ;

- convoquer les salariés à un entretien préalable ;

- proposer l'adhésion à une convention de conversion ;

- notifier les licenciements.
54.1. Information et consultation des représentants du personnel

Avant d'adresser les convocations aux entretiens individuels préalables, l'entreprise doit convoquer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel à une réunion de consultation et leur

adresser tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif. Elle doit indiquer :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du licenciement collectif ;

- le nombre de salariés dont le licenciement est envisagé et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

- les catégories professionnelles concernées ;

- le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

- le calendrier prévisionnel des licenciements.

Un délai de 3 jours au moins doit s'écouler entre la communication de l'ordre du jour aux membres du comité et la tenue de la séance du comité.
54.2. Entretien préalable au licenciement

L'entreprise doit convoquer chaque salarié à un entretien préalable durant lequel le salarié peut se faire assister soit par une personne de l'entreprise, soit, en cas d'absence d'institutions représentatives du personnel, par une personne extérieure inscrite sur une liste préfectorale.
54.3. Proposition d'une convention de conversion

Au cours de cet entretien, l'entreprise doit proposer une convention de conversion à chaque salarié âgé de 57 ans au plus, apte physiquement à un emploi et qui a 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour y adhérer.
54.4. La notification du licenciement au salarié

Le licenciement doit être notifié à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec accusé de réception. Le délai minimum devant s'écouler entre la date de l'entretien préalable et celle de l'envoi de la lettre de licenciement est de 7 jours (en l'absence de représentants du personnel : 4 jours).

La lettre de licenciement énoncera les motifs économiques ou les changements technologiques ayant présidé à la décision de l'employeur et indiquera la priorité de réembauchage ci-dessous exposés.
54.5. Priorité de réembauchage

Les salariés bénéficient, pendant 1 an du jour de la rupture, d'une priorité de réembauchage si le salarié a indiqué qu'il entendait en bénéficier dans un délai de 4 mois à compter de la rupture.

Elle doit être indiquée dans la lettre de licenciement.

Dans ce cas, le salarié sera informé de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. Par ailleurs, les représentants du personnel seront informés des postes disponibles et les salariés par voie d'affichage dans l'établissement.

54.6. Information du directeur départemental du travail

Lorsque l'entreprise a prononcé un licenciement économique de 2 à

9 salariés, elle doit en informer le directeur départemental du travail et de l'emploi, par écrit, dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux différents salariés.

Les stipulations des articles ci-dessus ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales figurant aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail.

Licenciement collectif d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans une entreprise de 50 salariés et plus dotée de représentants du personnel.

55.1. Information et consultation
du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel
a) Tenue de la première réunion

Convocation des représentants du personnel :

La convocation doit être adressée aux membres du comité d'entreprise au moins 3 jours avant la réunion.

Avec la convocation à la réunion, l'entreprise adresse aux membres du comité d'entreprise tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement économique, à savoir :

- la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet ;

- le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

- les catégories professionnelles concernées ;

- les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;

- le nombre de travailleurs, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

- le calendrier prévisionnel des licenciements ;

- les mesures ou le plan social que l'entreprise envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

Les mesures envisagées dans le plan social peuvent être :

- des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise ;

- la création d'activité nouvelle ;

- des actions de formation ou de reconversion ;

- des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail.

Ce plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.

L'entreprise fait en même temps connaître aux représentants du personnel les mesures de nature économique qu'elle envisage de prendre.
b) Tenue de la seconde réunion

Une seconde réunion doit permettre au comité d'émettre un avis et éventuellement à l'entreprise de répondre aux questions du comité d'entreprise restées sans réponse et de présenter quelques ajouts au plan social.

Les deux réunions doivent se tenir et être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à :

- 14 jours, lorsque le nombre de licenciements est inférieur à 100 ;

- 21 jours, lorsqu'il est compris entre 100 et 249 ;

- 28 jours lorsqu'il porte sur 250 et plus.

Si, lors de la première réunion, les représentants du personnel décident de recourir à un expert-comptable, une deuxième réunion a lieu dans les 21 jours. Les délais entre la deuxième et la troisième réunion sont les mêmes que ci-dessous.

L'entreprise fournit au comité tous les éléments comptables ou statistiques de nature à faciliter sa compréhension des enjeux du projet.
55.2. Ordre des licenciements

Lors de la première réunion du comité d'entreprise sur les licenciements économiques, à défaut d'accord d'entreprise sur l'ordre des licenciements, le comité sera consulté à ce sujet.
55.3. Information de l'autorité administrative

Au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion, l'entreprise notifie, par lettre recommandée, le projet de licenciement au directeur départemental du travail.
55.4. Proposition d'une convention de conversion

L'entreprise est tenue d'informer les salariés de la possibilité de bénéficier des conventions de conversion et de les proposer aux salariés qui en font la demande. Cette proposition doit être faite

au plus tôt à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.
55.5. Notification des licenciements aux salariés

Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'entreprise aux salariés concernés avant l'expiration d'un délai, courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative, notification qui est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion des représentants du personnel sur le projet de licenciement économique.

Ce délai ne peut être inférieur à :

- 30 jours si le licenciement concerne 10 à 99 salariés ;

- 45 jours pour 100 à 249 licenciements ;

- 60 jours pour 250 licenciements ou plus.

En cas de désignation d'un expert-comptable par le comité d'entreprise, ces délais courent à compter du 14e jour suivant la notification.

Un salarié peut faire une demande écrite pour connaître les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. L'employeur devra répondre dans un délai maximum de 10 jours.
55.6. Priorité de réembauchage

Les salariés bénéficient, pendant 1 an du jour de la rupture, d'une priorité de réembauchage si le salarié a indiqué qu'il entendait en bénéficier dans un délai de 4 mois à compter de la rupture.

Elle doit être indiquée dans la lettre de licenciement.

Les stipulations des articles ci-dessus ne font pas obstacle à l'application des dispositions légales figurant aux articles L. 321-1 et suivants du code du travail.

Fusions - Concentrations - Restructurations.

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera consulté dès que l'entreprise est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou restructuration.

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une de ces opérations, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les représentants syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

Dispositions particulières applicables aux licenciements économiques non motivés par des difficultés mettant en cause la survie de l'entreprise.

57.1. Délai d'information du comité d'entreprise

Lorsque les mesures de fusion, de concentration ou de modernisation ou de décentralisation doivent entraîner, dans un délai maximum de 6 mois, des licenciements collectifs, le délai d'information des représentants du personnel est ainsi fixé :

- 3 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200 ;

- 4 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;

- 5 mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300.

Le délai de 5 mois pourra être prolongé par accord entre la direction et les représentants du personnel lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en oeuvre de mesures particulières.

57.2. Mutations

Si des mutations avec déclassement s'avèrent inévitables, les entreprises doivent assurer aux salariés qui en seraient l'objet le maintien du salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui leur serait applicable en cas de licenciement.

Si les mesures de mutation provoquées par les opérations de restructuration entraînent, pour les salariés, une réduction de leur rémunération d'au moins 10 %, ceux-ci percevront, à la condition qu'ils comptent 2 années d'ancienneté dans la société, à l'expiration du délai précité, une indemnité dégressive pendant les 6 mois suivants selon les pourcentages ci-dessous, de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

Pour le 1er mois suivant : 90 %

Pour le 2e mois suivant : 70 %

Pour le 3e mois suivant : 50 %

Pour le 4e mois suivant : 30 %

Pour le 5e mois suivant : 20 %

Pour le 6e mois suivant : 10 %

Préavis.

Le salarié congédié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant de fusions, mutations, concentrations, décentralisation ou d'opérations de modernisation, et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis, pourra quitter la société sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi pourront être utilisées en une seule fois.

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions du régime d'assurance chômage doivent être facilitées par les coopératives régionales qui assurent à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Titre XIV : Formation professionnelle continue

Droit à la formation.

L'accès à la formation professionnelle continue constitue un droit qui peut résulter aussi bien de l'initiative des entreprises pour lesquelles il est un élément de gestion que de l'initiative individuelle des salariés pour leur permettre de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

Taux.

Les entreprises relevant de la présente convention verseront à l'OPCAD-DISTRIFAF le montant ci-dessous de leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue, sous réserve de modifications du dispositif législatif.

Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés :

0,20 % de la masse salariale de référence venant en déduction de la contribution affectée au plan de formation pour les entreprises de 200 salariés et plus, ou 0,80 % de ladite masse salariale pour les entreprises de moins de 200 salariés ;

0,40 % de la masse salariale affectée au financement des contrats de formation en alternance ;

0,10 % du montant des salaires pris sur l'obligation des entreprises de cotiser au congé individuel de formation, au titre du capital temps-formation.

Pour les entreprises occupant moins de 10 salariés :

0,25 % de la masse salariale affectée au plan de formation avec un minimum de 38 Euros ;

0,10 % de la masse salariale affectée au financement des contrats de formation en alternance.