

CHAPITRE IV DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU PERSONNEL MAÎTRISE ET CADRE

ARTICLE 4.01 - DOMAINE D'APPLICATION

Le présent chapitre règle les rapports entre d'une part les employeurs, d'autre part la maîtrise et les cadres dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

ARTICLE 4.02 - CONTRAT DE TRAVAIL

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

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

Ces mentions sont les suivantes :

- la date d'entrée en fonction ;
- la fiche du RNQSA correspondant à la qualification de branche attribuée au salarié ; *
- la dénomination d'emploi dans les cas visés à l'article 3B-02 a) ou 5-02 a), ou en cas de recours à une qualification générique tel que défini par les articles 3B-02 b) et 5-02 b) ; *
- l'échelon attribué (Maîtrise), ou le niveau et le degré de classement attribués (Cadres) ;
- le lieu où la fonction sera exercée ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de l'essai ;
- le mode de rémunération et le montant des appointements réels ;
- l'organisation du travail selon l'une ou l'autre des modalités indiquées à l'article 4-04 ;
- la nature, les conditions d'attribution et les modalités de calcul des primes et avantages éventuellement prévus ;
- les modalités d'attribution et de détermination des congés payés ;
- la durée du préavis en cas de cessation du contrat de travail ;
- les taux des cotisations aux régimes de retraite et de prévoyance.

ARTICLE 4.03 - PÉRIODE D'ESSAI

a) Possibilité d'une période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai, d'une durée maximale de trois mois pour les agents de maîtrise, et de quatre mois pour les cadres. Cette période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

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

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

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

b) Fin de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Un salarié ne peut être considéré en période d'essai que si le contrat de travail visé à l'article 4-02 le stipule expressément. Dans ce cas, le contrat de travail indiquera la durée et les modalités de l'essai, en conformité aux dispositions du paragraphe a). A l'inverse, les dispositions du paragraphe b) s'appliqueront automatiquement, sans qu'il soit nécessaire de les inscrire dans le contrat de travail.

ARTICLE 4.04 - ORGANISATION DU TRAVAIL

Le personnel d'encadrement a une part de responsabilité déterminante dans la qualité du service à la clientèle. Cette contrainte particulière, qui se traduit fréquemment par une répartition imprévisible et aléatoire des horaires, peut justifier une organisation individuelle du travail, conformément à l'article 1-09 c), en particulier par l'adoption de l'un des forfaits prévus par les paragraphes d) à g) dudit article.

Lorsque cela est possible, l'activité peut toutefois s'inscrire dans l'organisation collective de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel l'intéressé est intégré. Les horaires de travail sont alors régis selon le cas :

- soit par les dispositions prévues par l'annexe « Annualisation des horaires »,
- soit par les dispositions prévues par l'annexe « Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques »,
- soit, à défaut, dans le cadre d'un horaire prédéterminé tel que prévu par l'article 1-09 b) 1, avec application le cas échéant de l'article 1-09 bis relatif aux heures supplémentaires.

ARTICLE 4.05 - RÉMUNÉRATION

Le mode de rémunération doit être conforme aux prescriptions de la présente Convention collective, quelles que soient les modalités d'organisation du travail retenues. Lorsqu'une convention de forfait est adoptée, les termes doivent en être précisés dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, conformément à l'article 1-09 de la Convention collective.

Dans tous les cas, la rémunération mensuelle devra être au moins égale, pour un mois complet de travail, au minimum mensuel garanti, tel que défini par l'article 1-16 a).

ARTICLE 4.06 - FORFAIT EN JOURS (Avenant n° 70 du 3 juillet 2014 *)

L'horaire de travail des salariés qui ont conclu une convention de forfait en jours conformément aux dispositions de l'article 1-09 f) de la présente convention collective, n'est pas contrôlable. Afin d'assurer la meilleure adéquation entre les conditions de travail particulières qui en découlent et les responsabilités assumées par ces salariés, les entreprises sont tenues d'assurer un suivi individuel régulier des salariés concernés, et sont invitées à mettre en place des indicateurs appropriés de la charge de travail.

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera assuré au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours devant renseigner le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés, en : repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours fériés chômés, jours de repos liés au forfait, autres jours non travaillés.

Etabli mensuellement par le collaborateur qui en remettra un exemplaire à l'employeur ou à son représentant désigné, ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables.

L'employeur pourra modifier ou remplacer ce dispositif par tout autre ayant la même finalité, voire par un système informatique, après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe.

C'est sur la base de ce document que seront décomptées les journées de travail au titre du forfait annuel en jours.

Chaque année, au cours d'un entretien individuel, un point sera fait avec le salarié sur sa charge de travail, son organisation du travail, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours prévu par la convention de forfait et de mettre en œuvre les actions correctives en cas d'inadéquation avérée. Dans un tel cas, l'employeur adressera des propositions d'actions correctives au salarié, puis les parties donneront leur appréciation sur l'efficacité des actions correctives mises en œuvre lors d'un deuxième entretien qui devra se tenir dans les trois mois qui suivent le premier.

* Avenant étendu par arrêté du 9 avril 2015 (J.O. du 18 avril). Cet arrêté comporte diverses réserves relatives aux exigences jurisprudentielles et aux possibilités de traiter ce thème par accord d'entreprise ou d'établissement (art. L.3121-39 C.trav.) : s'y reporter.

**ARTICLE 4.07 - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÈNEMENTS PERSONNELS
(Avenant n° 107 du 19 septembre 2024*)**

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

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

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

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

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

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

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

a) Indisponibilité des salariés en position Maîtrise

Les règles applicables en matière d'indemnisation, de suspension du contrat de travail, de remplacement et d'inaptitude des salariés en position Maîtrise sont celles prévues à l'article 2.10 de la présente convention.

b) Indemnisation des cadres

Au cours d'une même année civile et dans la limite de 90 jours calendaires d'indisponibilité atteints consécutivement ou non, la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler sera maintenue par l'employeur (*Avenant n° 87 du 19 décembre 2018***) sous déduction du montant brut (*Avenant n° 77 du 22 juin 2016* **) des indemnités journalières de la Sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période.

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

Cette garantie est subordonnée aux conditions suivantes :

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

À partir du 91^e jour calendaire d'indisponibilité atteint consécutivement ou non au cours d'une même année civile, le cadre percevra directement et sans condition d'ancienneté, les indemnités de prévoyance s'ajoutant aux indemnités journalières de la Sécurité sociale, dans les conditions précisées par le règlement de prévoyance.

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

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

*** *Avenant n° 87 du 19 décembre 2018 en vigueur le 11 janvier 2019, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.*

c) Suspension du contrat de travail

La maladie ou l'accident de la vie courante ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

L'employeur ne peut résilier le contrat à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou lourde ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, ou bien s'il se trouve dans l'un des cas visés aux paragraphes d) et e) ci-après.

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

d) Nécessité de remplacement

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent. En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus, et dans le respect de la procédure légale de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il doit être préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant un an d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande.

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

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

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

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

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

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

f) Maladies graves

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

ARTICLE 4.09 - CONGÉS AU BÉNÉFICE DES PARENTS

a) Congé de maternité

• Personnel de maîtrise

Le congé de maternité, déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi, est indemnisé dans les conditions prévues à l'article 2.11 de la présente convention.

• Cadres

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

Pendant les 90 premiers jours du congé de maternité, l'employeur assurera, si besoin est, le versement des appointements, à concurrence de leur montant net et sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale dues à l'intéressée. Cette période d'indemnisation ne se confond pas avec celle prévue par l'article 4.08 concernant l'indisponibilité des cadres.

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

À partir du 91^e jour du congé de maternité, un complément sera versé dans la limite des appointements nets de l'intéressée, au titre du régime de prévoyance dans les conditions précisées par les règlements de prévoyance visés à l'article 1.26 de la présente convention.

b) Congé parental d'éducation

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

c) Enfant malade

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

ARTICLE 4.10 - PRÉAVIS

a) Après expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque qui est dû, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de l'application du § d) ci-après, est fixée à deux mois pour les échelons 17, 18 et 19 de la maîtrise, et de trois mois pour les autres catégories relevant du présent chapitre. Une convention dans la lettre d'engagement peut toutefois prévoir, mais seulement pour le cas du licenciement, une durée plus longue que celle indiquée ci-dessus.

b) Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois en accord avec la direction, pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements sauf en cas de démission. Le présent paragraphe n'est pas applicable dans le cas du préavis de départ volontaire à la retraite, lorsque le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de notification de ce départ.

c) Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties et sauf accord entre elles, celle qui ne respecte pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, à condition d'en avoir avisé l'employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant le terme du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation du préavis. Ce délai de 15 jours peut être réduit ou supprimé sur autorisation écrite de l'employeur.

d) En cas de départ à la retraite, une convention pour la recherche d'un successeur peut être conclue conformément à l'article 1-23 b4.

ARTICLE 4.11 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de faute grave ou lourde, il est versé au salarié ayant « au moins huit mois d'ancienneté » * dans l'entreprise, une indemnité de licenciement distincte des salaires dus jusqu'au terme du préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis mentionnée à l'article 4-10.

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

L'indemnité de licenciement s'établit comme suit :

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

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

En cas de licenciement d'un salarié âgé d'au moins 50 ans consécutif à une inaptitude d'origine professionnelle, il est fait application de l'article 4-08 e). En cas de licenciement pour un autre motif d'un salarié âgé d'au moins 60 ans, un complément de capital de fin de carrière est versé lorsque ce salarié remplit les conditions posées par le règlement de prévoyance obligatoire pour en bénéficier.



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