

CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE
DES TELECOMMUNICATIONS

SOMMAIRE

Convention collective nationale des télécommunications

Préambule	P5
Titre 1 : Champ d'application (accord du 2 décembre 1998 et avenant du 18 février 1999 étendus par arrêté du 6 mai 1999)	P6
Titre 2 : Dispositions générales	P7
Article 2-1-1 : Conditions et effets de l'entrée en vigueur de la présente convention	P7
Article 2-1-2 : Durée et dépôt	P7
Article 2-1-3 : Adhésion	P7
Article 2-1-4 : Révision	P8
Article 2-1-5 : Dénonciation	P8
Article 2-1-6 : Publicité	P9
Titre 3 : Dialogue social	P10
Chapitre 1 : Dialogue social au niveau de la branche	P10
Article 3-1-1 : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion	P10
Article 3-1-2 : Rencontres périodiques des partenaires sociaux de la branche	P10
Article 3-1-3 : Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation	P11
Chapitre 2 : Dialogue social au niveau des entreprises	P12
Article 3-2-1 : Les acteurs du dialogue social	P12
Article 3-2-2 : Les institutions représentatives du personnel	P13
Article 3-2-3 : Moyens des titulaires de mandats	P13
Article 3-2-4 : Congé de formation économique et social	P15
Article 3-2-5 : Formation des membres du CHSCT	P15
Article 3-2-6 : Formation économique des membres du comité d'entreprise	P16
Article 3-2-7 : Parcours professionnel des titulaires de mandat	P16
Titre 4 : Dispositions relatives à l'embauche, la suspension et la rupture du contrat de travail	P17
Chapitre 1: Non discrimination et égalité professionnelle	P17
Article 4-1-1 : Non discrimination	P17
Article 4-1-2 : Egalité professionnelle	P17
Chapitre 2 : Contrat de travail	P18
Article 4-2-1 : Recrutement	P18
Article 4-2-2 : Rédaction du contrat	P18
Article 4-2-3 : Période d'essai	P19

Article 4-2-4 : Clauses spécifiques	P20
Article 4-2-5 : Contrat de travail à temps partiel	P21
Article 4-2-6 : Contrat de travail à durée déterminée	P22
Article 4-2-7 : Travail temporaire	P23
Article 4-2-8 : Travail à domicile et télétravail	P23
Article 4-2-9 : Déplacements professionnels	P24
Article 4-2-10 : Secret professionnel, devoir de discrétion et protection des salariés	P27
Article 4-2-11 : Emploi des travailleurs handicapés	P27
Article 4-2-12 : Modification de la situation juridique de l'employeur	P27
Chapitre 3 : Suspension du contrat de travail	P28
Article 4-3-1 : Absence pour maladie et indemnisation	P28
Article 4-3-2 : Maternité et adoption	P29
Article 4-3-3 : Congé du père et de la mère pour élever les enfants	P29
Chapitre 4 : Rupture du contrat de travail	P30
Article 4-4-1 : Rupture du CDI	P30
Article 4-4-2 : Départ et mise à la retraite	P32
Titre 5 : Durée et aménagement du temps de travail (accord du 4 juin 1999 étendu par arrêté du 4 août 1999)	P33
Titre 6 : Gestion des emplois et des parcours professionnels	P34
Chapitre 1 : Classification et rémunération minimale	P34
Article 6-1-1 : Principes généraux de la classification	P34
Article 6-1-2 : Les différents groupes de classification	P34
Article 6-1-3 : Salaires minima professionnels	P39
Article 6-1-4 : Entrée en vigueur et mise en place de la classification	P40
Article 6-1-5 : Suivi de la classification de branche	P42
Chapitre 2 : Evolution professionnelle des salariés	P42
Article 6-2-1 : Entretien	P43
Chapitre 3 : Formation professionnelle	P43
Article 6-3-1 : Plan de formation des entreprises	P44
Article 6-3-2 : Congé individuel de formation	P45
Article 6-3-3 : Capital de temps formation	P45
Article 6-3-4 : Bilan des formations	P47
Article 6-3-5 : Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise	P47
Article 6-3-6 : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi	P47
Chapitre 4 : Mobilité professionnelle	P49
Article 6-4-1 : Mobilité géographique et/ou fonctionnelle à la demande de l'entreprise	P50
Article 6-4-2 : Mobilité géographique et/ou fonctionnelle à la demande du salarié	P51
Chapitre 5 : Observatoire des métiers	P51
Article 6-5-1 : Objectifs de l'observatoire	P51

Titre 7 : Santé et sécurité	P53
Article 7-1-1 : Dispositions générales	P53
Article 7-1-2 : Surveillance médicale	P53
Titre 8 : Protection sociale	P55
Chapitre 1 : Retraite complémentaire	P55
Chapitre 2 : Prévoyance	P56
Article 8-2-1: Gestion des garanties minimales de prévoyance	P56
Article 8-2-2 : Garanties minimales de prévoyance	P56
Article 8-2-3 : Information des représentants du personnel	P58
Titre 9 : Dispositions diverses	P60
Chapitre 1 : Inventions et brevets	P60
Chapitre 2 : Participation aux résultats	P61
Annexes	
Annexe 1 : Accord du 2 décembre 1998 et avenant du 18 février 1999 relatifs au champ d'application	
Annexe 2 : Accord du 2 décembre 1998 sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires	
Annexe 3 : Accord du 4 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	
Annexe 4 : Classification	
Annexe 5 : Tableaux indemnisation maladie et prévoyance	

PREAMBULE

Par le présent accord de branche, les signataires créent la Convention Collective Nationale des Télécommunications.

Cette convention a été négociée dans le cadre d'un secteur professionnel émergeant et en mutation rapide. Elle a donc été conçue comme un texte dynamique, susceptible d'évolutions et d'adaptations. Elle tient largement compte de la structure de la branche professionnelle constituée d'entreprises d'importance très variable et de nombreux métiers faisant appel à des technologies différentes et parvenus à des degrés d'évolution diversifiés.

La négociation a été animée par une triple volonté :

- conforter la création d'une branche professionnelle majeure, conséquence de la déréglementation européenne et faire bénéficier ses salariés d'un dispositif commun de garanties sociales.
- tenir compte des règles et organisations existantes dans les entreprises de la branche, de leur besoin d'évolution, mais également de la nécessité pour les nombreuses entreprises qui se créent, à la faveur de l'émergence des nouvelles technologies, de s'insérer au sein d'une profession qui aura su tenir compte de leurs spécificités. A ce titre, la présente convention de branche constitue donc le cadre collectif au sein duquel les entreprises et leurs salariés pourront développer leurs propres relations sociales.
- promouvoir pour l'avenir, une concertation entre les partenaires sociaux conforme aux défis et aux enjeux qui seront ceux d'une profession responsable de son développement dans un environnement national et international.

Les signataires souhaitent en conséquence que cette nouvelle convention collective conforte l'établissement de relations sociales dynamiques et équilibrées au sein de la branche et des entreprises de télécommunication pour le meilleur développement de celles-ci et de leurs salariés.

TITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de la présente convention collective est défini par l'accord du 2 décembre 1998 et son avenant du 18 février 1999, étendus par arrêté du 6 mai 1999, qui s'intègrent à la présente convention et figurent en annexe 1.

TITRE 2 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 2-1-1 : Conditions et effets de l'entrée en vigueur de la présente convention

Sans préjudice des dispositions prévues au 4^{ème} alinéa du présent article, l'entrée en vigueur de la présente convention ne remet pas en cause les accords collectifs ou usages en vigueur dans les entreprises et ne peut donner lieu à la réduction d'avantages individuels acquis par un salarié dans l'entreprise qui l'emploie.

Conformément aux dispositions du code du travail, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent directement aux conventions collectives, accords collectifs, usages et aux contrats de travail en cours et à venir, lorsqu'elles sont plus favorables. En application de la règle générale d'appréciation des dispositions plus favorables, le caractère plus favorable s'apprécie globalement thème par thème.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à la négociation d'entreprise aux fins de prendre en compte les incidences de l'entrée en vigueur de la présente convention dans les entreprises, et le cas échéant, à l'application des articles L 132-7 et L 132-8 du code du travail.

Lorsque, dans une entreprise relevant du champ professionnel de la convention collective des Télécommunications, l'entrée en vigueur de cette convention remettrait en cause l'application d'une convention collective jusqu'alors appliquée par accord collectif ou par usage, une négociation sera menée entre l'employeur et les organisations syndicales dans l'entreprise considérée, visant à examiner les conséquences de cette entrée en vigueur sur ces dispositions conventionnelles.

Article 2-1-2 : Durée et dépôt

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Elle fera l'objet des formalités de dépôt, conformément à l'article L 132-10 du code du travail.

Article 2-1-3 : Adhésion à la présente convention

Toute organisation syndicale représentative de salariés au plan national, ou organisation d'employeurs représentative entrant dans le champ d'application, qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée et, en outre, faire l'objet du dépôt légal. Cette adhésion ne peut être assortie de réserve.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention applicable à un secteur professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre

les parties intéressées et les signataires de la présente convention. Le champ d'application en est modifié en conséquence.

Article 2-1-4 : Révision

Sans préjudice des dispositions de l'article L 132-12 du code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision de la présente convention.

Toute demande de révision présentée par l'une d'elle devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard, dans un délai maximum de 2 mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L 132-7 du code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétant.

La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

Article 2-1-5 : Dénonciation

La convention collective peut être dénoncée par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois, sous forme d'une notification aux autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation fait l'objet du dépôt prévu à l'article L 132-10 du code du travail :

Lorsque la dénonciation émane de l'ensemble des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de dix huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis de la dénonciation. Une nouvelle négociation doit s'engager dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres signataires.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans le délai de dix huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention.

Article 2-1-6 : Publicité

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants sera à la disposition des salariés, dans chaque entreprise, selon des modalités fixées dans chacune d'elles.

En outre, conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes, et avenants, sera remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel et représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux membres du CHSCT.

TITRE 3 : LE DIALOGUE SOCIAL

CHAPITRE 1 : DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE LA BRANCHE

Article 3-1-1 : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Les relations individuelles et collectives de travail reposent sur un engagement mutuel et réciproque à respecter le droit des salariés comme celui des employeurs, à garantir la liberté d'opinion et la liberté de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur situation respective.

Elles doivent également reposer sur un engagement mutuel à veiller au respect des personnes, des biens, des libertés d'expression, d'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la Profession caractérisés par leurs engagements de service.

En conséquence, les parties signataires rappellent que doivent être respectées la liberté d'adhérer ou non à un syndicat ainsi que celle d'exercer ou non des fonctions syndicales ou de représentation du personnel.

Les entreprises s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat lors du recrutement et plus généralement pour prendre toute décision vis à vis d'un salarié concernant à la fois son évolution et son parcours professionnel ou encore l'application des dispositions de la convention collective.

Les entreprises s'interdisent également de faire pression sur le personnel en faveur d'un syndicat particulier.

Elles rappellent, en outre, qu'en toutes circonstances de la vie professionnelle, toute discrimination en raison de la nationalité réelle ou supposée, du sexe, de l'âge, des opinions politiques ou philosophiques, des confessions religieuses, de l'origine sociale ou ethnique ou encore du handicap est interdite.

Article 3-1-2 : Rencontres périodiques des partenaires sociaux de la branche

Les partenaires sociaux conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et social marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement et en tout état de cause au moins une fois par an, au delà de la mise en place de la convention collective.

Les rencontres périodiques envisagées pourront alternativement prendre la forme soit d'échanges d'informations sur la conjoncture socio-économique du secteur et ses perspectives d'évolution, soit de concertation sur des questions d'ordre socio-économique présentant un intérêt collectif pour la Profession.

Complémentaires des négociations collectives prévues par la législation du travail, ces concertations pourront déboucher sur des négociations en vue d'un accord de branche.

La composition et la prise en charge des frais des participants à ces rencontres est effectuée dans les conditions prévues aux articles 3-1 (groupes de travail paritaire) et 4 de l'accord du 2 décembre 1998, annexé à la présente convention.(annexe 2)

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place une commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et un observatoire paritaire des métiers ainsi que la commission paritaire d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 3-1-3 du présent titre.

Des moyens sont attribués aux organisations syndicales représentatives au titre du dialogue social de la branche. Les modalités d'attribution seront définies par négociation au plus tard dans un délai d'un an suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention.

Article 3-1-3 : Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation

Dans un délai de six mois après la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention, il sera mis en place une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation.

3-1-3-1 : Objet

La commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation pourra connaître des difficultés rencontrées à l'occasion de l'interprétation générale des règles posées par la convention collective.

Par ailleurs, la Commission pourra rechercher le règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention collective si les parties en sont d'accord lorsqu'elles n'ont pas trouvé de solution dans l'entreprise.

Elle pourra également rechercher le règlement de difficultés individuelles dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dès lors que les deux parties sont d'accord pour lui soumettre le litige.

3-1-3-2 : Composition

La Commission est composée paritairement sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires.

3-1-3-3 : Saisine

La commission est saisie par l'une ou l'autre des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives au plan national, au sens de l'article L 132-2 du code du travail, des difficultés d'interprétation relevant de la présente convention, qui doivent être adressées au secrétariat de la commission.

S'agissant d'un différend d'ordre collectif ou individuel né de l'application de la présente convention collective, sous réserve que le litige n'ait pas trouvé de solution dans l'entreprise et que les deux parties soient d'accord pour le lui soumettre, la demande est introduite par l'une ou l'autre des parties au conflit. Cette demande, adressée par lettre recommandée au secrétariat de la Commission, doit exposer succinctement la nature du différend constaté.

3-1-3-4 : Réunions

La commission se réunit en séance ordinaire une fois par an.

Elle est convoquée en séance extraordinaire dans le délai de trente jours suivant sa saisine en cas de règlement de difficultés d'ordre collectif.

3-1-3-5 : Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par la délégation des employeurs.

3-1-3-6 : Actes de la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation

La Commission aura une action effective :

- par la conclusion d'avenants d'interprétation, déposés auprès des autorités administratives compétentes, lorsque l'interprétation des textes sera commune à l'ensemble des signataires du texte à interpréter,
- par l'émission de simples avis d'interprétation lorsque l'interprétation paritaire des textes ne sera pas commune à l'ensemble des organisations signataires,
- par l'émission de procès verbaux de conciliation ou de non conciliation lorsqu'elle est saisie dans le cadre du règlement de difficultés individuelles ou collectives liées à l'application de la convention.

3-1-3-7 : Remboursements des délégués siégeant à la Commission

Les conditions de remboursements de frais et de maintien de rémunération des délégués syndicaux, salariés d'entreprises du secteur des télécommunications, sont identiques à celles prévues dans l'accord du 2 décembre 1998.

CHAPITRE 2 : DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DES ENTREPRISES

Article 3-2-1 : Les acteurs du dialogue social

Les acteurs du dialogue social dans l'entreprise sont constitués de la direction et des représentants du personnel élus ou désignés par les organisations syndicales représentatives.

Lorsque dans une entreprise dépourvue de présence syndicale, un délégué syndical est valablement désigné, l'employeur doit le recevoir pour définir les conditions d'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent en outre que dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire comme délégué syndical pour la durée de son mandat en application de l'article L 412-11 du code du travail.

Pour développer une représentation des salariés dans les plus petites entreprises, celles-ci peuvent s'appuyer sur l'article L 132.30 du Code du Travail permettant :

- la conclusion d'accords entre des entreprises de moins de 11 salariés pour l'institution de commissions paritaires concourant à l'élaboration et à l'application d'accords collectifs de travail ainsi qu'à l'examen des réclamations individuelles et collectives et de toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés,
- la conclusion d'accords regroupant des entreprises occupant moins de 50 salariés et définissant des modalités de représentation de personnel de ces entreprises ; en cas d'accord, les représentants du personnel exercent au moins les missions définies au premier alinéa de l'article L 422-1 du Code du Travail.

Article 3-2-2 : Institutions représentatives élues du personnel

Les conditions d'élection et de fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comités d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT) le nombre de personnes les composant, le contenu et l'exercice de leurs missions, leur statut, leur formation et les moyens mis à leurs dispositions sont déterminés par la loi applicable dans l'entreprise et la présente convention, sauf accord conforme à la législation en vigueur prévoyant d'autres dispositions globalement plus favorables.

3-2-2-1 : Élections

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise.

3-2-2-2 : Protocole électoral

Le protocole d'accord pré-électoral répond aux conditions posées par les articles L 423-13 et L 423-3 du code du travail.

La négociation portera notamment sur :

- le nombre et la composition des collèges électoraux,
- la répartition des salariés dans les collèges électoraux,
- la répartition des sièges dans les collèges,
- les modalités de diffusion des professions de foi émanant des listes de candidats,
- les conditions d'organisation et de déroulement des opérations électorales. La négociation devra porter sur les garanties permettant d'assurer le respect du bon déroulement des opérations en cas de vote par correspondance ou tout autre moyen prévu par le protocole.

Article 3-2-3 : Moyens des titulaires de mandats syndicaux et /ou représentatifs du personnel

Les entreprises mettront en place, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les moyens, notamment d'information, de formation et de fonctionnement, permettant aux titulaires de mandat syndical ou représentatif du personnel d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes.

3-2-3-1 : Crédits d'heures

Le temps de délégation est payé comme temps de travail. Il appartient à chaque entreprise de mettre en place le système de gestion individuelle de ces crédits d'heures de délégation après information et consultation des organisations syndicales.

Afin de permettre aux délégués syndicaux d'être mieux à même de remplir leur mission, dans le cadre des négociations obligatoires dans les entreprises et ainsi faciliter le dialogue social, il est alloué, dans les entreprises de plus de 300 salariés, à chacun des délégués syndicaux appelé à participer aux réunions de négociation, un crédit d'heures forfaitaire annuel

supplémentaire de dix heures pour préparer les réunions de négociations obligatoires. En outre, chaque organisation syndicale, représentative au niveau national et présente dans l'entreprise, bénéficie d'un crédit supplémentaire de 20 heures par an dont les modalités de mise en œuvre sont fixées en accord avec l'employeur.

Lorsque le détenteur du mandat bénéficie du décompte de son temps de travail en "forfait jours" les éventuels problèmes de conversion liés aux heures de délégation sont négociés dans l'entreprise.

3-2-3-2 : Libre circulation et accès aux sites

Les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel peuvent se déplacer librement dans l'entreprise et en dehors de l'entreprise pour l'exercice de leur mission. Ils peuvent également prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante dans le fonctionnement et l'organisation du service et par conséquent à l'accomplissement du travail des salariés.

L'employeur prendra toute mesure destinée à faciliter l'exercice de leur mission.

Les parties signataires conviennent d'analyser paritairement les problèmes posés par les déplacements dans les entreprises multi-sites et d'en établir un bilan dans un délai de 18 mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, afin d'éclairer les négociations d'entreprise.

En tout état de cause, les entreprises multi-sites devront engager une négociation pour examiner les conditions de déplacement des délégués syndicaux centraux sur les sites. Sauf exception, la notion de site géographique se définit comme une implantation géographique employant en permanence 11 salariés et plus.

La négociation devra notamment déterminer l'identification des sites, les barèmes d'indemnisation des frais de déplacements, et le nombre de jours pris en charge par l'entreprise. Ce nombre de jours ne pourra être inférieur à un jour par site et par an jusqu'à dix sites ni à dix jours par an au delà de dix sites.

3-2-3-3 : Moyens matériels et de communication mis à disposition

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise et des délégués du personnel un local aménagé pour l'exercice de leurs fonctions. Ce local peut être commun aux deux instances.

Conformément à la législation en vigueur, il est également attribué aux organisations syndicales un local commun ou un local individuel.

Il sera mis à leur disposition un téléphone, un matériel micro informatique et un fax. Les délégués du personnel, membres des comités d'entreprises et délégués syndicaux pourront disposer d'un matériel de reprographie commun.

En outre, les entreprises examineront la possibilité, pour chacune des institutions élues ou désignées, de bénéficier ou de disposer de facilités d'accès à des moyens d'information matériels en concordance avec le niveau technique et technologique de l'entreprise ou de l'établissement, dans le respect de la réglementation. Les modalités de mise en place et les mesures de sécurisation indispensables seront négociées avec les instances concernées.

En cas d'établissements distincts, les entreprises veilleront à assurer un équipement équivalent et dans la mesure du possible des locaux de surface approximativement identique.

Article 3-2-4 : Congé de formation économique sociale et syndicale

En application de l'article L 451-1 du code du travail, les salariés peuvent obtenir des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre du Travail.

3-2-4-1 : Rémunération

Sauf accord d'entreprise plus favorable, ces congés donnent lieu à rémunération dans la limite de 0,1 pour mille du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

La rémunération des délégués syndicaux est entièrement maintenue dès lors que les actions de formation sont intégrées et imputables sur le plan de formation et sont dispensées par un organisme de formation pour lequel l'employeur donne son accord.

3-2-4-2 : Nombre de jours

Le nombre de jours de congés est au maximum de douze jours par an et par salarié. Il est porté à dix huit jours pour les animateurs de stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

Article 3-2-5 : Formation des membres du CHSCT

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation, dans les conditions de droit commun, de la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction. La durée des stages est imputée par priorité sur le nombre maximum de jours susceptibles d'être pris chaque année par les salariés de l'établissement ou de l'entreprise au titre du congé de formation économique, sociale ou syndicale visé à l'article précédent.

Le temps consacré à la formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel par l'employeur.

Le montant de la prise en charge des frais de déplacement et de séjour des stagiaires est pris en charge par l'employeur selon les modalités définies dans l'entreprise.

Article 3-2-6 : Formation économique des membres du comité d'entreprise

Les membres titulaires et suppléants du Comité d'Entreprise, élus pour la première fois, peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours non imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale visé à l'article 3-2-4. Cette formation peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre ans.

Cette formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés dont les listes sont également fixées par arrêté.

La durée du stage est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel par l'employeur.

Le financement de la formation et des frais de déplacement est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

Article 3-2-7 : Parcours professionnel des détenteurs de mandat

L'appartenance d'un salarié à une instance représentative du personnel ou à un syndicat ne doit avoir aucune incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle.

En conséquence, les entreprises veilleront à prohiber toute discrimination en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière et devront prévoir des dispositions adaptées de nature à permettre la coexistence des activités professionnelles, syndicales et représentatives dans des conditions satisfaisantes pour tous.

Afin de leur assurer un parcours professionnel équitable, les salariés détenteurs de mandat bénéficieront chaque année d'un entretien avec l'employeur portant en particulier sur l'évolution professionnelle et les besoins en formation.

En outre, les délégués syndicaux, appelés provisoirement, après accord de l'employeur, à exercer des fonctions syndicales permanentes au sein d'une organisation syndicale représentative au plan national pourront bénéficier, préalablement à la reprise de leur activité professionnelle au sein de l'entreprise, d'une évaluation de compétences et, en tant que de besoin, d'actions de formation destinées à faciliter leur réintégration et leur permettre d'occuper des fonctions similaires ou équivalentes à celles précédemment occupées ou de nouvelles fonctions liées à l'expérience acquise.

TITRE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMBAUCHE, LA SUSPENSION ET LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : NON DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 4-1-1 : Non discrimination

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs moeurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leur conviction religieuse ou, sauf décision du médecin du travail, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, de leur état de santé ou de leur handicap.

Sans préjudice des dispositions de l'article L 122-45 du code du travail, si l'une des parties estime qu'une décision a été prise en violation d'une des dispositions du présent article, sur demande conjointe des parties, les organisations patronales et syndicales signataires représentatives dans la branche s'emploieront à apporter une solution au litige.

Article 4-1-2 : Egalité professionnelle

L'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail est réalisée conformément au code du travail et à la présente convention.

En outre, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le chef d'entreprise soumet, annuellement, pour avis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans les conditions prévues par l'article L 432-3-1 du code du travail.

Afin d'assurer cette égalité des mesures temporaires de rattrapage pourront, en tant que de besoin, faire l'objet dans l'entreprise d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou d'un contrat pour la mixité des emplois conformément aux dispositions légales.

En outre, si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche, les organisations signataires de la présente convention conviennent de se réunir pour négocier sur des mesures correctrices tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'égalité entre les citoyens français et les étrangers doit être respectée selon la législation en vigueur.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

CHAPITRE 2 : CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4-2-1 : Recrutement

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux affectations ou embauches nécessaires, en privilégiant dans la mesure du possible les candidatures des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une mobilité professionnelle ou les salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet. ou d'un temps complet à un temps partiel.

Les parties signataires considèrent que le recrutement est un acte majeur permettant de maintenir la compétitivité et la technicité des entreprises de télécommunications en ajustant au mieux le choix des salariés à leurs besoins. En conséquence, les méthodes d'aide au recrutement utilisées par les entreprises doivent être pertinentes c'est à dire avoir pour unique finalité l'appréciation des qualités et aptitudes des candidats au regard des exigences du poste et (ou) du potentiel nécessaire au développement d'une carrière dans l'entreprise, en s'appuyant sur des techniques objectives et éprouvées. En outre, les candidats doivent être informés des méthodes et techniques de recrutement utilisées et être assurés de la stricte confidentialité des résultats obtenus.

Les entreprises doivent restituer aux candidats qui en font la demande les résultats des analyses ou des tests éventuellement pratiqués.

Article 4-2-2 : Rédaction du contrat

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties au contrat s'accordent sur la détermination de leurs obligations réciproques.

Ces obligations ne peuvent être modifiées qu'avec le consentement réciproque des parties.

Le contrat peut également comporter des dispositions à caractère informatif, notamment les conditions de travail déterminées par l'employeur, sous sa seule responsabilité, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

L'embauche d'un salarié fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaires.

Il est rédigé en français et ne peut contenir ni terme étranger, ni expression étrangère à moins qu'il n'y ait une explication en français du terme étranger.

Par ailleurs, en application de l'article L 121-1 du code du travail, lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat sera effectuée à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Le contrat de travail comporte :

1) Impérativement, des mentions obligatoires à caractère contractuel ou informatif :

- l'identité des parties,
- la durée minimale ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée,
- la date d'embauche,
- l'appellation de l'emploi occupé et son groupe de classification dans la convention collective,
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples,

- la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié,
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération,
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement,
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation,
- l'existence d'un règlement intérieur,
- le régime de protection sociale.

2) Des clauses facultatives à caractère contractuel ou informatif concernant, entre autres :

- la mobilité géographique et (ou) fonctionnelle au sein de l'entreprise ou du groupe,
- l'obligation de non concurrence,
- le dédit formation,
- le régime des déplacements professionnels,
- s'il y a lieu, pour le personnel d'encadrement, les conditions d'une éventuelle délégation de pouvoirs ou d'autorité.

Article 4-2-3 : Période d'essai

Tout salarié peut être soumis par l'employeur à une période d'essai, au cours de laquelle chacune des parties peut rompre le contrat de travail, sans préavis ni indemnité.

Sauf stipulation contractuelle prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est fonction du groupe de classification dans la convention collective :

- groupes A et B : 1 mois,
- groupes C et D : 2 mois,
- groupes E, F et G : 3 mois.

Chacune de ces périodes est éventuellement renouvelable une fois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés hors classification dont la durée de la période d'essai est fixée, de gré à gré, par le contrat de travail.

Le renouvellement éventuel de la période d'essai doit être notifié au salarié par écrit au plus tard avant le terme de la période initiale à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

En cas d'interruption de la période d'essai, après une période égale ou supérieure à 1 mois renouvellement inclus, un délai de prévenance réciproque d'une semaine doit être respecté. Ce délai est porté à deux semaines lorsque la rupture de la période d'essai a lieu après deux mois.

Ces délais de prévenance n'ont pas pour effet de réduire la durée des périodes d'essai ci-dessus prévue et peuvent donc être notifiés jusqu'au dernier jour de la période d'essai, renouvellement compris.

Les périodes de suspension de l'exécution de la prestation de travail reportent d'autant le terme de la période d'essai.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée sur le même emploi, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Lorsque la relation contractuelle se poursuit à l'issue d'un contrat de travail temporaire, la durée de ce contrat ou, si cela est plus favorable, la durée des missions effectuées sur le même emploi au cours des six mois précédents, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

Article 4-2-4 : Clauses spécifiques

4-2-4-1 : Clause de non concurrence

Les entreprises du secteur des télécommunications étant caractérisées par leur haut niveau technologique, une collaboration loyale implique l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

L'employeur s'attachera dans ce domaine à agir avec discernement. En particulier, une clause de cette nature s'appliquera en priorité à une population de salariés ayant eu accès à des informations stratégiques d'ordre technique ou commercial.

Sans que cela ne présente de caractère systématique, un employeur garde la faculté de prévoir, par une clause de non concurrence, qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, et pour quelque motif que ce soit, ne puisse apporter à un concurrent notamment les connaissances et compétences qu'il a acquises chez lui. Il peut donc lui interdire de collaborer, en qualité de salarié ou non, dans une entreprise intervenant dans le même secteur d'activité professionnelle dès lors que cela est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

Lorsque le contrat de travail comporte une clause de non concurrence, celle-ci doit notamment être limitée dans le temps - Maximum un an - et dans l'espace et aux seules activités et compétences du salarié dont la nature nécessite la protection des intérêts légitimes de l'employeur.

La levée de la clause de non concurrence doit être notifiée au salarié par écrit dans les 15 jours calendaires suivant la notification du licenciement ou de la démission, ou en l'absence d'exécution du préavis au jour de la rupture du contrat.

En cas de licenciement, sauf faute grave ou lourde, si la clause n'a pas été levée, une indemnité forfaitaire doit être versée au salarié, afin de compenser le préjudice subi par cette interdiction.

Cette indemnité, égale à 50% du salaire annuel brut du salarié lorsque la clause est d'un an, est calculée au prorata lorsque la durée de la clause est inférieure. Les modalités de son versement sont définies dans l'entreprise.

Le contrat individuel de travail peut également prévoir les modalités applicables en cas de non respect par le salarié de l'engagement de non concurrence.

La clause de non concurrence ne doit pas faire obstacle à une éventuelle politique d'essaimage de l'entreprise.

4-2-4-2 : clause de dédit formation

Afin de développer l'effort de formation des entreprises, facteur de mobilité pour les salariés, tout en préservant les intérêts des entreprises qui consacrent à la formation de leurs salariés un montant au moins égal à leur obligation minimale en matière de formation professionnelle, une clause peut être insérée dans le contrat de travail (ou par avenant) au terme de laquelle le salarié qui bénéficie d'une formation qualifiante ou diplômante d'une durée supérieure à 200 heures ou d'une formation particulièrement coûteuse (hors CIF, alternance et formations exercées dans le cadre de l'article 17 de l'accord du 4 juin 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail) s'engage à rester un certain temps dans la dite entreprise à l'issue de la formation, sauf à rembourser les frais réels de formation engagés par l'entreprise en cas de démission avant le terme prévu par la clause.

Le dédit ne peut correspondre qu'aux coûts effectivement supportés par l'entreprise.

La durée de la clause ne peut excéder 3 ans après la fin de la formation.

La clause de dédit formation doit prévoir une indemnisation dégressive dans le temps visant à une diminution progressive de l'indemnité en fonction du temps passé dans l'entreprise à l'issue de la formation.

Article 4-2-5 : Contrat de travail à temps partiel

Les entreprises peuvent mettre en place des horaires de travail à temps partiel dans les conditions prévues aux articles L 212-4-2 et suivants du code du travail.

Les heures complémentaires effectuées au delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 10% de la durée contractuellement prévue.

Toutefois, à l'initiative de l'employeur et en accord avec le salarié le nombre d'heures complémentaires peut être porté au tiers de la durée contractuellement prévue.

Conformément aux dispositions de l'article L 212-4-4 du code du travail, chacune des heures complémentaires effectuées au delà du dixième de la durée précitée donne alors lieu à une majoration de salaire de 25%.

Lorsque pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. La modification de l'horaire doit être constatée par écrit.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires proposées par l'employeur au delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en va de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Lorsque l'employeur demande au salarié à temps partiel de changer la répartition de sa durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce

changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- une période d'activité fixée chez un autre employeur,
- une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de changement des horaires au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document transmis au salarié.

Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature des modifications de la répartition de la durée du travail, le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de la durée du travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Il est garanti aux salariés à temps partiel une période minimale de travail continue de trois heures. Le nombre de coupure dans une journée de travail ne peut excéder une. Elle ne peut être supérieure à deux heures.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux accordés par la loi, la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment en matière d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de développement de carrière et de formation.

Le temps partiel proposé en cours de contrat constitue une modification du contrat de travail. En cas de refus de cette modification par le salarié, le licenciement subséquent éventuel est un licenciement économique. L'entreprise recherchera en premier lieu à modifier l'organisation du travail ou à proposer un autre poste de niveau équivalent afin d'éviter de recourir au licenciement.

Article 4-2-6 : Contrat de travail à durée déterminée

Les contrats de travail conclus pour une durée indéterminée constituent la norme.

Toutefois, en application des dispositions des articles L 122-1 et suivants du code du travail, ils peuvent être conclus pour une durée déterminée.

La validité du contrat de travail à durée déterminée est subordonnée également au respect de conditions de forme. Son exécution ainsi que sa rupture obéissent à des règles spécifiques.

Le contrat à durée déterminée est obligatoirement établi par écrit.

Lorsqu'ils sont conclus pour une durée déterminée, les contrats de travail doivent comprendre les mentions obligatoires prévues par la législation et les accords en vigueur et notamment :

- la définition précise de son objet,
- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsqu'il est conclu en remplacement d'un salarié,
- la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis,
- la durée minimale pour lequel il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée.

La période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat pour être opposable au salarié. Elle ne peut excéder un jour par semaine de contrat dans la limite de :

- deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à six mois,
- un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

La durée de la période d'essai exprimée en jours doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est à dire en jours travaillés. La semaine doit se comprendre comme la semaine civile.

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée sur le même emploi, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Article 4-2-7 : Travail temporaire

Le recours au travail temporaire est régi par les articles L 124-1 et suivants du code du travail.

Article 4-2-8 : Travail à domicile et télétravail

L'introduction par une entreprise ou un établissement du travail à domicile ou du télétravail, à temps plein ou à temps partiel, est un mode d'organisation du travail qui doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement.

Sa mise en place est liée à sa compatibilité avec le ou les emplois concernés et l'entreprise devra veiller à faciliter, en tant que de besoin, des entretiens périodiques avec la hiérarchie et des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise afin d'éviter l'isolement des salariés concernés.

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, ses conditions de mise en œuvre devront faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

A défaut d'accord, ce mode d'organisation du travail doit être fondé sur un principe de double volontariat et un principe de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Outre les éléments prévus à l'article 4-2-2 du présent chapitre, le contrat de travail établi en double exemplaires devra préciser :

- les modalités de la rémunération et de décompte de la durée du travail,
- la ou les plages horaires pendant lesquelles le salarié devra pouvoir être joint,
- les conditions d'indemnisation des frais professionnels inhérents à l'utilisation du domicile du salarié comme lieu de travail,
- les conditions d'indemnisation ou de mise à disposition et de restitution du matériel professionnel nécessaire (documentation, fournitures, matériel informatique, raccordement au réseau etc...), les conditions dans lesquelles la maintenance sera effectuée ainsi que les conditions d'assurance des éléments matériels et immatériels (logiciels et fichiers) utilisés par le salarié à son domicile,
- les conditions d'organisation et la fréquence des entretiens périodiques avec la hiérarchie et des regroupements avec les autres salariés de l'entreprise afin d'éviter l'isolement des salariés concernés,
- les conditions de déplacements entre le lieu d'exécution du travail et l'entreprise,
- le lieu de travail et l'établissement de rattachement du salarié,
- le cas échéant, une clause d'exclusivité et ou une obligation de non concurrence pendant l'exercice de l'activité ainsi qu'une clause de confidentialité.

Les salariés concernés bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, de la législation sur les accidents de travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise ou l'établissement.

L'entreprise devra pouvoir s'assurer que les locaux utilisés respectent les règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. Lorsque l'entreprise demande des travaux de mise en conformité, ces derniers sont à sa charge.

Article 4-2-9 : Déplacements professionnels

Les déplacements demandés par l'employeur hors du lieu de travail habituel, et nécessités par des raisons de service, ne doivent pas être l'occasion d'une charge financière supplémentaire pour le salarié ou d'une diminution de salaire.

Le temps de trajet qui a lieu pendant l'horaire habituel de travail constitue du temps de travail effectif.

4-2-9-1 : Déplacements habituels

S'agissant des salariés appelés à se déplacer habituellement en raison de la nature de leurs activités, les conditions et les modalités d'indemnisation des déplacements et des temps de trajet liés aux déplacements professionnels feront l'objet d'une négociation en fonction des spécificités propres à chaque entreprise.

4-2-9-2 : Déplacements occasionnels

S'agissant des salariés appelés à se déplacer pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une affectation ou une mutation dans un autre établissement de l'entreprise, les dispositions suivantes seront observées :

Lorsque du fait du déplacement, l'amplitude habituelle de la journée de travail des salariés dont la durée du travail peut être prédéterminée (trajet plus temps de travail) est significativement prolongée, la compensation directe ou indirecte relève de la négociation en entreprise.

Dans un souci de prévention des risques d'accidents de la route, les signataires de la présente convention recommandent aux entreprises et aux salariés qui effectuent un déplacement occasionnel en voiture de s'efforcer de favoriser un hébergement à proximité du lieu du déplacement lorsque les trajets en voiture le prolongent trop significativement.

4-2-9-2-1 : déplacements en France Métropolitaine, Union Européenne et Suisse

Tout déplacement à l'initiative de l'employeur, nécessité par des raisons de service, et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions précisées en A) et B).

Les cas de décès et les cas de maladie ou accident entraînant l'hospitalisation, seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement ou au rapatriement seront à la charge de l'employeur.

A) Déplacements d'une durée inférieure à un mois

- **Petits déplacements**

Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les frais de transport en commun (avion, train, bateau) sont à la charge de l'employeur sans que le salarié n'ait normalement à en faire l'avance.

Si le salarié utilise, en accord avec son employeur, son véhicule personnel pour les besoins du déplacement, le remboursement de ses frais y compris les éventuels surcoûts d'assurance (le cas échéant sous forme d'un barème forfaitaire) fera l'objet d'un accord préalable.

Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement une indemnité compensatrice égale au montant admis en exonération par l'ACOSS lui sera attribuée, sauf en cas de modalités plus favorables prévues par l'entreprise, ou de remboursement sur justificatifs.

- **Grands déplacements**

Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile.

Dans ce cas, les frais de transport en commun (avion, train, bateau) sont à la charge de l'employeur sans que le salarié n'ait normalement à en faire l'avance.

Si le salarié utilise, en accord avec son employeur, son véhicule personnel pour les besoins du déplacement, le remboursement de ses frais, y compris les éventuels surcoûts d'assurance (le cas échéant sous forme d'un barème forfaitaire) fera l'objet d'un accord préalable.

Les frais de repas et de logement, sauf en cas de modalités plus favorables fixées par l'entreprise, ou de remboursements sur justificatifs, sont fixés au montant admis en exonération par l'ACOSS.

Si nécessaire, à la demande du salarié, il pourra lui être accordé des avances sur frais ou un mode de paiement à débit différé permettant un remboursement préalable au débit.

B) Déplacements d'une durée continue (sans interruption) supérieure à un mois

Tout déplacement du salarié à l'initiative de l'employeur, nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions fixées au sein de chaque entreprise.

Lorsqu'à la demande de son employeur, un salarié s'absente, pour une durée supérieure à un mois, de son domicile et qu'il est appelé à prendre ses congés payés au cours de la période de déplacement, les frais de voyage vers sa résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour effectif. A défaut de prise de congés, il lui sera remboursé les frais d'un voyage aller/retour à son domicile, s'il est réellement effectué.

4-2-9-2-2 : déplacements hors de France métropolitaine, Union Européenne et Suisse

En cas de déplacement à l'étranger, sans préjudice des dispositions de l'article précédent, il devra, en outre, être observées les dispositions suivantes :

Délai de prévenance

L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement à l'étranger compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non) dans les meilleurs délais et au plus tard 10 jours calendaires avant le départ, sauf circonstances exceptionnelles ou inhérentes à la nature de l'emploi.

Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger sont accomplies pendant le temps de travail avec l'assistance de l'employeur si possible .

La vérification de l'aptitude médicale ainsi que les vaccinations éventuellement requises sont accomplies dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du salarié pour l'étranger, l'employeur doit mettre à la disposition du salarié des informations sur le pays de destination. L'intéressé devra tenir compte, au cours de sa mission, de l'ensemble des lois et coutumes du pays d'accueil.

Garanties sociales

Les salariés continuent de bénéficier pendant la durée de leur séjour à l'étranger du même niveau de garanties sociales relatives à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, incapacité, maternité et perte d'emploi sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisations à la charge des intéressés. S'agissant de la retraite, les salariés conservent un niveau global de cotisation équivalent à celui dont ils auraient bénéficié s'ils étaient restés en France, au titre des régimes obligatoires vieillesse et retraites complémentaires.

L'entreprise prendra les garanties et dispositions permettant d'assurer les secours nécessaires, voire le rapatriement, en cas de maladie, accidents graves, ou décès en cours de déplacement.

En cas de licenciement en cours de déplacement, les frais de déplacements liés au retour du salarié sont à la charge de l'entreprise.

Article 4-2-10 : Secret professionnel, devoir de discrétion et protection des salariés

4-2-10-1 : Secret professionnel et devoir de discrétion

Sans préjudice du pouvoir de contrôle de l'employeur exercé dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, les salariés sont tenus au respect absolu du secret des correspondances issues des communications émises par toute personne sur les réseaux de télécommunications, notamment au titre des numéros composés, des numéros appelants ou du contenu des informations. Toute infraction à ce secret des correspondances pénalement sanctionnable, peut faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Pendant l'exécution ou la suspension du contrat de travail ainsi qu'après sa rupture, les salariés s'engagent à ne pas communiquer, à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur,

tout document interne ou information propre à l'entreprise ou aux clients à caractère confidentiel, qui serait porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction.

4-2-10-2-2 : Protection des salariés

Les employeurs sont tenus à une obligation générale de confidentialité les obligeant à garder la plus grande discrétion sur toutes les informations qu'ils sont appelés à connaître sur les salariés et anciens salariés de l'entreprise, notamment lors de l'utilisation de progiciels d'information ou la collecte de données nécessaires à la gestion des ressources humaines.

Il est en outre rappelé que les systèmes de contrôle des outils de télécommunications (téléphone, internet...) des salariés ne peuvent être utilisés, qu'après information et consultation du comité d'entreprise et information préalable des salariés concernés, et à des fins strictement professionnelles ou de formation.

Les systèmes de télé surveillance destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes, et/ou à des fins professionnelles ou de formation, doivent également faire l'objet d'une information préalable des salariés.

Article 4-2-11 : Emploi des travailleurs handicapés

Les partenaires sociaux conviennent de négocier un accord de branche sur l'insertion des travailleurs handicapés dans le secteur des télécommunications dans un délai de douze mois suivant l'entrée en application de la présente convention.

Article 4-2-12 : Modification de la situation juridique de l'employeur

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours subsistent dans les mêmes conditions entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Tous les droits des salariés qui sont fonction de la présence ou de l'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise, sont calculés d'après la totalité des services accomplis dans l'entreprise depuis la date de son embauche par le premier employeur.

CHAPITRE 3 : SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4-3-1 : Absence pour maladie et indemnisation

A défaut de régime globalement plus favorable dans l'entreprise, les dispositions ci-après sont applicables :

Après 6 mois d'ancienneté, à la date du premier jour d'arrêt médicalement constaté, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident, professionnel ou non, dûment constaté par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des compléments d'indemnisation à la Sécurité Sociale ci après, à condition d'avoir justifié dans les quarante huit heures de cette incapacité et d'être pris en charge par la Sécurité

Sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de la communauté économique européenne.

4-3-1-1 : durée et montant de l'indemnisation

Pendant quarante cinq jours, le salarié recevra la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Pendant les soixante jours suivants, il percevra les trois quarts de cette même rémunération.

L'indemnisation intervient aux dates habituelles de paye à compter du premier jour d'arrêt de travail.

Les garanties ci dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières de Sécurité Sociale.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçu s'il avait continué de travailler.

4-3-1-2 : Modalités de l'indemnisation

En cas de fluctuation de l'horaire de travail en application de l'article 14 de l'accord du 4 juin 1999, lorsque la rémunération correspond à un nombre d'heures supérieur à celui que le salarié aurait dû effectuer, il ne peut être demandé à celui-ci de régularisation horaire ou salariale.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une période de douze mois glissants, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Lorsque le niveau du salaire est maintenu par l'employeur en application des dispositions ci-dessus, sans déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale, l'employeur est subrogé à l'assuré dans les droits de celui-ci aux indemnités journalières qui lui sont dues.

Article 4-3-2 : Maternité et adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L122-26 du code du travail.

Après six mois d'ancienneté, pendant la période légale de suspension du contrat de travail, le niveau du salaire net des intéressés est maintenu sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré de telle manière que la salariée concernée ne puisse voir sa rémunération réduite du simple fait desdites consultations prénatales.

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail de trente minutes par jour, sans réduction de leur rémunération.

Article 4-3-3 : Congé du père ou de la mère pour élever les enfants

Pour élever son enfant, le salarié, père ou mère, peut résilier son contrat de travail et bénéficier d'une priorité de réembauchage dans les douze mois qui suivent, dans les conditions prévues à l'article L 122-28 du code du travail.

Pendant la période qui suit le congé maternité ou d'adoption, et au plus tard jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié, justifiant d'une année d'ancienneté à la date de naissance de l'enfant ou de son arrivée au foyer, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L 122-28-1 et suivants du code du travail.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis réception, un mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de ce droit à l'issue du congé et deux mois au moins avant le début du congé dans les autres cas, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des droits qui lui sont offerts.

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

CHAPITRE 4 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4-4-1 : Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

4-4-1-1 : Préavis

Le préavis est un délai de prévenance réciproque à respecter avant de rompre le contrat de travail, après période d'essai, en cas de démission ou de licenciement, sauf faute grave ou lourde du salarié.

Sa durée est précisée ci-après en fonction du groupe de classification dans la présente convention :

- groupes A et B : 1 mois, porté à 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté, au jour de la notification du licenciement ou de la démission, est supérieure à 2 ans,
- groupes C et D : 2 mois,
- groupes E, F et G : 3 mois.

La durée du préavis des salariés hors classification est fixée de gré à gré par le contrat de travail sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

En cas de licenciement, les salariés en période de préavis peuvent disposer de deux heures par jour de préavis effectué, afin de rechercher effectivement un emploi. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de salaire. Elles sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, en alternance. L'employeur peut autoriser par écrit le salarié à les cumuler pour rechercher un emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent et dans la limite de la durée effectuée du préavis.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis.

Si l'inobservation du préavis est due à l'initiative de l'employeur, sans que le salarié en ait fait la demande, l'employeur est redevable, sauf faute grave ou lourde du salarié, des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail jusqu'au terme dudit préavis.

4-4-1-2 : indemnités de licenciement

Il est alloué au salarié licencié, sauf faute grave ou lourde de sa part, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

A partir de deux années d'ancienneté révolues, le salarié licencié perçoit une indemnité égale à :

- 3% du salaire annuel brut par année complète d'ancienneté, décomptée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 9 ans d'ancienneté révolus,
- 4% du salaire annuel brut par année entière d'ancienneté pour la tranche comprise entre 10 et 25 ans révolus.

En outre, les salariés âgés de cinquante ans et plus, bénéficient d'une indemnité complémentaire de 5% du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté et de 10% après 20 ans d'ancienneté.

En tout état de cause, l'indemnité de licenciement est plafonnée à 101% du salaire annuel brut.

Le « salaire annuel brut » à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire brut soumis à charges sociales versé par l'entreprise au cours des douze derniers mois de présence effective dans l'établissement, y compris pendant les 105 jours d'indemnisation en cas de maladie prévue à l'article 4-3-1 du titre 3, à l'exclusion des remboursements de frais .

Le montant global des indemnités conventionnelles de licenciement, toutes majorations confondues est illustré comme suit :

Ancienneté	Age	
	Moins de 50 ans	50 ans et plus
2 ans et plus	6%	6%
3 ans et plus	9%	9%

4 ans et plus	12%	12%
5 ans et plus	15%	15%
6 ans et plus	18%	18%
7 ans et plus	21%	21%
8 ans et plus	24%	24%
9 ans et plus	27%	27%
10 ans et plus	31%	36%
11 ans et plus	35%	40%
12 ans et plus	39%	44%
13 ans et plus	43%	48%
14 ans et plus	47%	52%
15 ans et plus	51%	56%
16 ans et plus	55%	60%
17 ans et plus	59%	64%
18 ans et plus	63%	68%
19 ans et plus	67%	72%
20 ans et plus	71%	81%
21 ans et plus	75%	85%
22 ans et plus	79%	89%
23 ans et plus	83%	93%
24 ans et plus	87%	97%
25 ans et plus	91%	101%

Article 4-4-2 : Départ et mise à la retraite

Deux situations peuvent se présenter :

Départ en retraite à l'initiative du salarié :

Tout salarié souhaitant quitter l'entreprise volontairement pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse doit en avertir son employeur en respectant le préavis prévu à l'article 4-4-1-1. Il percevra lors de son départ l'indemnité de départ en retraite ci dessous.

Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

- Si le salarié âgé de soixante ans remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut décider de sa mise à la retraite en respectant le préavis prévu à l'article 4-4-1-1. Au moment de son départ, le salarié percevra l'indemnité de retraite prévue ci dessous ou, si cette solution est plus avantageuse pour lui, l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité de retraite est fixée comme suit :

20% du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté révolus,

40% du salaire annuel brut après 20 ans d'ancienneté révolus,
60% du salaire annuel brut après 30 ans d'ancienneté révolus.

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des douze derniers mois de présence tel que défini pour l'indemnité de licenciement.

- Si le salarié ne remplit pas les conditions d'ouverture du droit à pension de vieillesse à taux plein, la rupture de son contrat à l'initiative de l'employeur s'analyse en un licenciement.

Les procédures légales et conventionnelles du licenciement doivent être respectées et il est versé à l'intéressé, l'indemnité conventionnelle de licenciement dans les conditions fixées à l'article 4-4-1-2 ci dessus.

TITRE 5 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Ce titre est constitué de l'accord du 4 juin 1999 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 4 août 1999, qui figure en annexe 3 à la présente convention.

TITRE 6 : GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

CHAPITRE 1 : CLASSIFICATION ET REMUNERATION MINIMALE

La présente classification de branche a pour finalités :

- de positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés,
- de constituer un support aux rémunérations minimales de la branche,
- de définir un cadre commun aux entreprises du secteur qui leur permette de développer des solutions adaptées à leur contexte, leur culture et leur organisation,
- d'être adaptée à la transformation rapide des métiers, au rythme accéléré des innovations techniques et à leur obsolescence, au regroupement des activités et des métiers qui engendrent une organisation en constante évolution,
- de s'inscrire dans une perspective dynamique pouvant permettre à chaque collaborateur d'évoluer dans le temps notamment grâce à la politique des compétences conduite dans l'entreprise et de la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

Article 6-1-1 : Principes généraux de la classification

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille unique et continue de positionnement des emplois. Afin d'appréhender de façon complète la réalité des emplois exercés, ou qui seront exercés dans l'avenir, par les salariés au sein de la branche des télécommunications, le présent système comprend des groupes de classification.

Au total la classification comporte 7 groupes pour l'ensemble des familles professionnelles.

Article 6-1-2 : Les différents groupes de classification

Les définitions des différents groupes de classification ont été établies à partir des critères classants suivants : complexité des tâches, autonomie, impact des décisions prises, relations et connaissances que nécessite l'emploi tenu.

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.

L'autonomie détermine le degré de liberté de l'emploi, dans le processus de décision ainsi que la nature des contrôles exercés.

L'impact des décisions prises rend compte de l'influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise.

Les relations caractérisent le niveau et la nature des relations de l'emploi avec son environnement interne et/ou externe.

Les connaissances requises évaluent l'ensemble des savoirs (savoir être et savoir faire), des compétences et aptitudes requis par l'emploi, et non celles détenues par l'individu, quels que soient leur mode d'acquisition : formation initiale, formation continue ou expérience professionnelle, que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme, un titre homologué ou un certificat de qualification professionnelle.

Groupe A

Complexité

Ces emplois exécutent principalement des actions ponctuelles simples de courte durée et non simultanées qui requièrent un savoir faire pratique que l'on apprend par reproduction sur une courte période.

Autonomie

L'activité implique l'application de règles, procédures ou méthodes standardisées, ou strictement organisées par un responsable.

Impact des décisions prises

Les opérations ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

Relations

Les relations consistent pour l'essentiel à recevoir les consignes nécessaires.

Connaissances

La maîtrise de l'emploi est accessible immédiatement avec les connaissances acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Groupe B

Complexité

Ces emplois réalisent des opérations successives relativement simples généralement sans lien de continuité entre elles. Toutefois des actions de nature différente peuvent être réalisées simultanément.

Autonomie

L'activité découle d'un plan de travail pré-établi ou de requêtes émanant d'autres intervenants identifiés.

Les consignes sont clairement définies.

Impact des décisions prises

Les opérations ont un impact relativement limité sur d'autres postes de travail.

Relations

Les relations consistent le plus souvent à recevoir et transmettre les informations utiles en interne ou en externe.

Connaissances

L'emploi requiert une maîtrise des outils de base nécessaires à l'emploi accessible rapidement et un certain recul acquis par l'expérience et/ou un diplôme de niveau V de l'éducation nationale.

Groupe C

Complexité

Ces emplois correspondent à des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires relativement élaborés (ordonnancement des tâches à réaliser) combinant un savoir faire pratique associé à un savoir théorique du métier.

Autonomie

L'activité laisse place à l'initiative dans le cadre de procédures définies selon des techniques éprouvées qui ne peuvent être remises en cause.

Impact des décisions prises

Les opérations effectuées ont un impact significatif sur d'autres postes de travail.

Relations

Les relations consistent à échanger toutes les informations et à préconiser des améliorations utiles à la réalisation de l'activité.

Connaissances

Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle allient théorie et pratique de processus avancés. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées aux niveaux IV ou III de l'éducation nationale.

Groupe D

Complexité

Ces emplois correspondent à de l'organisation et de la coordination de travaux, voire à de l'encadrement, à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de travail, mais aussi à de la réalisation directe de tâches complexes supposant un savoir faire appuyé sur des connaissances théoriques.

Autonomie

L'activité nécessite une initiative significative, l'interprétation de données reçues mais reste guidée par des procédures définies selon des techniques éprouvées. Des adaptations, soumises à validation, peuvent être proposées en fonction du contexte.

Impact des décisions prises

L'emploi implique des actions ou décisions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large.

Relations

Les relations consistent à échanger et faire partager toutes informations utiles à la réalisation de l'activité et/ou à animer une équipe ou un groupe de travail.

Connaissances

Les connaissances nécessaires associent des notions techniques et économiques à des connaissances professionnelles permettant une bonne maîtrise de l'emploi. Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III ou II de l'éducation nationale.

Groupe E

Complexité

Ces emplois requièrent la capacité de gérer et mener à bien des tâches d'organisation et de planification de différentes étapes. Ils peuvent comporter l'animation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir de directives constituant un cadre d'ensemble.

Autonomie

L'activité contribue à définir les procédures et à garantir leurs applications. Ces prérogatives portent sur un domaine spécifique d'activité, de projet ou de mission.

Impact des décisions prises

Les actions menées peuvent avoir un impact important sur les résultats de l'entité.

Relations

Les relations consistent à échanger des informations pertinentes, d'argumenter et de convaincre dans plusieurs domaines d'activité et/ou de management.

Connaissances

Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, ainsi qu'une capacité d'analyse, de proposition de prévision et d'organisation. Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou l'expérience professionnelle sont au moins déterminées au niveau II de l'éducation nationale.

Groupe F

Complexité

Ces emplois contribuent à définir les enjeux et les objectifs de leur domaine ou secteur d'activité en pilotant des projets ou des missions prenant en compte différents paramètres (techniques, économique et organisationnel) d'offre et de service.

Autonomie

L'activité contribue à définir les procédures et à garantir leurs applications. Ces prérogatives peuvent porter sur plusieurs domaines d'activité.

Impact des décisions prises

Les actions ou décisions prises ont un impact déterminant sur l'entité et peuvent toucher d'autres entités.

Relations

Les relations consistent à échanger des informations pertinentes, d'argumenter et de convaincre dans plusieurs domaines d'activité et /ou de management.

Connaissances

Les emplois requièrent une maîtrise technique du domaine d'application, des capacités élevées d'analyse, d'anticipation, d'adaptation, de prévision et d'organisation.

Les connaissances à mettre en œuvre acquises par la formation initiale, la formation professionnelle ou une expérience reconnue sont au moins égales au niveau I ou II de l'éducation nationale.

Groupe G

Complexité

Ces emplois, d'un très haut niveau de complexité, contribuent à la définition de la stratégie de leur domaine ou secteur d'activité et les déclinent en plan d'actions en prenant en compte l'ensemble des contraintes (marché, technique, financière et humaine) et contribuent à faire évoluer en conséquence les objectifs, plans d'action ou recommandations nécessaires.

Autonomie

Ces emplois comportent l'entière responsabilité d'un département, d'un secteur d'activité, d'un établissement important ou d'une mission d'un niveau équivalent.

L'activité définit les objectifs et garantit leur application en prenant toutes les décisions nécessaires et en anticipant l'ensemble des conséquences sur le moyen et long terme.

Impact des décisions prises

Les actions ou décisions prises ont un impact déterminant au niveau de l'entreprise.

Relations

Les relations consistent à maîtriser la communication dans l'entreprise et vis à vis de l'extérieur et définir les stratégies managériales.

Connaissances

Les connaissances nécessaires sont celles mentionnées pour le groupe précédent complétée par une expérience étendue et en général diversifiée.

Les cadres disposant de larges responsabilités ainsi que ceux dont les missions consistent à définir et conduire la stratégie globale de l'entreprise ne font pas l'objet de la présente classification.

Les entreprises disposant d'emplois qui ne peuvent objectivement se positionner ni dans le groupe D, ni dans le groupe E, pourront, par accord d'entreprise, créer un groupe D bis.

Les emplois des groupes E, F et G ainsi que ceux du groupe D bis, s'il existe, sont des emplois de cadres.

Les emplois hors grille de la classification ainsi que les emplois relevant du niveau G qui, du fait de leurs fonctions, sont des cadres dirigeants au sens de l'article L 212-15-1 du code du

travail sont positionnés dans l'article 13a) du chapitre II du titre V de l'accord du 4 juin 1999 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

Les cadres répondant à la définition de l'article L 212-15-3 III du code du travail, parmi les différents niveaux de cadres identifiés dans la convention collective, sont positionnés dans l'article 13b) du chapitre II du titre V du même accord.

Article 6-1-3 : Salaires minima professionnels

Aux groupes de classifications ci dessus définis sont associés des seuils de rémunérations annuelles minimales.

Le 1^{er} seuil constitue le salaire minimum annuel conventionnel d'un salarié dans un emploi du groupe d'emplois auquel il appartient.

Le seuil 1 bis constitue le salaire minimum annuel conventionnel des salariés classés dans les groupes A à E à l'issue d'une période de deux ans dans le même groupe de classification d'emploi au sein d'une entreprise.

Le seuil 2 constitue le salaire minimum annuel conventionnel des salariés classés dans les groupes A à G qui n'ont pas changé de groupe de classification d'emplois au sein d'une entreprise au terme d'une période de dix ans.

Groupes	Seuils	Salaires annuels (en Francs)	Salaires annuels (en Euros)
A	Seuil 1	89 523	13 647,69 arrondi à 13 648 €
	Seuil 1 bis	93 787,5	14 297,81 arrondi à 14 298 €
	Seuil 2	98 400	15 000,98 arrondi à 15 001 €
B	Seuil 1	97 375	14 844,72 arrondi à 14 845 €
	Seuil 1 bis	100 450	15 313,50 arrondi à 15 314 €
	Seuil 2	104 550	15 938,54 arrondi à 15 939 €
C	Seuil 1	106 600	16 251,07 arrondi à 16 252 €
	Seuil 1 bis	112 750	17 188,63 arrondi à 17 189 €

	Seuil 2	123 000	18 751,23 arrondi à 18 752 €
D	Seuil 1	125 050	19 063,75 arrondi à 19 064 €
	Seuil 1 bis	130 175	19 845,05 arrondi à 19 846 €
	Seuil 2	142 065	21 657,67 arrondi à 21 658 €
E	Seuil 1	155 800	23 751,56 arrondi à 23 752 €
	Seuil 1 bis	179 375	27 345,54 arrondi à 27 346 €
	Seuil 2	205 000	31 252,05 arrondi à 31 253 €
F	Seuil 1	215 250	32 814,65 arrondi à 32 815 €
	Seuil 2	258 300	39 377,58 arrondi à 39 378 €
G	Seuil 1	307 500	46 878,07 arrondi à 46 879 €
	Seuil 2	374 125	57 034,99 arrondi à 57 035 €

Salaires minima annuels modifiés par Accord du 14 décembre 2001

L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de douze mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Article 6-1-4 : Entrée en vigueur et mise en place de la classification

6-1-4-1 : Entrée en vigueur

Les entreprises mettront en place la classification de branche et la grille des salaires minima professionnels au plus tard dans un délai de deux ans à compter de la signature de la présente convention.

Au plus tard au 1^{er} juillet 2002, chaque salarié devra s'être vu notifié par écrit le groupe dont il relève dans la présente convention collective.

La mise en œuvre de la classification ne pourra en aucun cas entraîner la diminution de la rémunération réelle des salariés.

6-1-4-2 : Mise en place

Les représentants du personnel sont associés à la mise en œuvre de la classification dans les entreprises. A cette fin l'entreprise mettra en place une commission technique de classification composée de ses représentants et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut des membres du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Cette commission technique sera consultée sur :

- le processus et les étapes de mise en œuvre de la classification,
- la cohérence avec la classification d'entreprise,
- le rôle des différents acteurs dans le processus.

Deux situations sont à distinguer au regard de l'application par les entreprises de la présente classification.

6-1-4-2-1 : Les entreprises ayant déjà adopté un système interne de gestion des emplois ou ayant initié une telle démarche

Ces entreprises devront vérifier la cohérence de leur grille interne avec la classification professionnelle et établir, les correspondances entre les grilles.

6-1-4-2-2 : Les entreprises ne disposant pas de système interne de gestion des emplois

Ces entreprises devront respecter la méthodologie ci-après :

- a) établir l'inventaire et la description de leurs emplois, le cas échéant par famille,
- b) rechercher pour chaque emploi le groupe de classification d'appartenance à partir des définitions classantes en respectant les principes suivants :
 - analyser l'emploi en fonction des situations normales, indépendamment des personnes qui l'exercent et sans focaliser sur les événements exceptionnels,
 - la description du groupe doit permettre de se faire une idée globale du niveau de responsabilité attendu. La correspondance globale à attendre n'implique pas obligatoirement une correspondance avec tous les éléments de la description.
 - pour positionner l'emploi, la méthode consiste à :
 - lire les descriptions des groupes en commençant par le 1^{er} groupe,
 - tant que l'emploi semble correspondre au moins au niveau de responsabilité évoqué par la définition, il faut lire la définition du groupe supérieur,
 - quand la définition d'un groupe correspond à l'emploi, il convient de vérifier que la définition du groupe supérieur est trop forte pour l'emploi.

6-1-4-3 : Gestion des réclamations

Chaque salarié pourra, dans le délai de deux mois à partir de la notification du classement de son emploi, faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

Ces réclamations pourront être librement transmises par le salarié à la commission, ou conformément à la législation en vigueur, aux délégués du personnel qui pourront, s'ils l'estiment utile, saisir la commission classification prévue ci-dessus afin de donner un avis à l'employeur sur le cas considéré.

La réponse de l'employeur devra être apportée dans un délai de deux mois suivant la date de réception de cet avis.

Article 6-1-5 : Suivi de la classification de branche

Les parties signataires sont convenues, en outre, de se réunir dans l'année qui suit la mise en place des classifications dans les entreprises et ensuite, en tant que de besoin à la demande de la majorité des signataires, et au plus tard après cinq ans, afin d'établir un bilan de cette mise en place et le cas échéant de négocier les adaptations nécessaires au présent chapitre.

En Annexe 4 : Exemples d'emplois et de classement et définition des niveaux de l'éducation nationale

CHAPITRE 2 : EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIES

L'évolution des compétences des salariés et de leur parcours professionnel résultent de facteurs interdépendants.

Des facteurs propres à l'entreprise et à son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, la diversification de ses activités, l'évolution de la concurrence ainsi que l'évolution des techniques et des technologies propres à la branche qui entraînent l'apparition, la transformation ou la disparition de nouveaux métiers ou de nouvelles activités.

Des facteurs individuels, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles, le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions représentatives, syndicales, électives, associatives ou autres, exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir des compétences recherchées par les entreprises dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Sur un plan collectif, pour réaliser au mieux l'adéquation entre les exigences que génèrent les facteurs d'évolution ci dessus décrits et les compétences dont dispose l'entreprise à un moment donné, les entreprises peuvent utiliser différents moyens tels que la formation

professionnelle, la mobilité, le recrutement, la modification de l'organisation du travail ou des activités confiées au salarié.

Dans ce contexte, il appartient aux entreprises de mettre en place des processus destinés à examiner régulièrement la situation individuelle des salariés afin de leur donner une plus grande visibilité de leurs perspectives professionnelles.

Article 6-2-1 : entretien

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier d'un examen de sa situation individuelle, de préférence annuellement, et en tout état de cause sans excéder trois ans. Afin de s'y préparer le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins une semaine à l'avance.

L'entretien devra permettre au salarié de faire le point et d'échanger avec son responsable hiérarchique sur ses performances individuelles ainsi que d'apprécier les compétences acquises et mises en œuvre du fait notamment d'actions de formation ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La mise en œuvre de ces nouvelles compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

Ces entretiens ont également pour finalité de permettre d'identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner en vue d'une évolution professionnelle future.

Les moyens envisagés pourront le cas échéant impliquer la mise en œuvre de parcours individuels de formation.

CHAPITRE 3 : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité pour le secteur des télécommunications afin de mettre en concordance les constants besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises dans un environnement en perpétuelle évolution. Ils souhaitent donc développer une politique de formation professionnelle dans la branche favorisant notamment l'insertion des jeunes, l'actualisation des compétences et le développement des parcours professionnels de l'ensemble des salariés de la Profession.

Considérant, en outre, que l'évolution technologique et le développement du multimédia conduisent à des convergences avec l'audiovisuel, ils sont convenus de confier la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle des entreprises de télécommunications à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dénommé AUVICOM conformément à l'accord cadre du 27 octobre 1999 conclu avec les partenaires sociaux de l'audiovisuel fixant les conditions de fonctionnement de l'OPCA commun et notamment modifiant ses statuts et créant en son sein une section professionnelle « Télécommunications » et à l'accord du 27 octobre 1999 qui porte adhésion à l'AUVICOM des entreprises de télécommunications.

Les salariés des entreprises de télécommunications peuvent participer à des stages de formation professionnelle continue :

soit à l'initiative de l'entreprise dans le cadre du plan de formation et des formations en alternance,

soit à leur propre initiative dans le cadre du congé individuel de formation ou du capital de temps de formation.

Article 6-3-1 : Plan de formation des entreprises

Les signataires de la présente convention considèrent que l'atteinte des objectifs de la formation professionnelle dans les entreprises, tels que visés ci-dessus, nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel et organisations syndicales, dans le respect du rôle et des attributions de chacun tel que fixé par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

En conséquence, ils incitent les entreprises :

à mettre en place, dans le cadre prédéfini ci-dessus, des dispositifs d'identification des compétences, aptitudes et potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper leurs besoins en prenant en compte l'évolution des techniques et des métiers telle qu'elle ressortira notamment des informations fournies par l'observatoire des métiers,

à intégrer la dimension formation au moment des choix d'investissements ou de l'évolution des organisations,

à mettre en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation des entreprises,

à impliquer la hiérarchie dans l'ensemble du processus d'ingénierie de formation,

à construire des plans annuels de formation et des programmes triennaux.

Par ailleurs, ils rappellent que le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent, doit délibérer sur le plan annuel de formation de l'entreprise et recevoir chaque année un rapport sur le bilan des actions réalisées.

Cette délibération s'effectue dans les conditions fixées à l'article L 933-3 du code du travail. Afin de lui permettre de contribuer à la préparation de la délibération du comité d'entreprise, la commission formation, dans les entreprises de plus de 200 salariés, reçoit avant la première réunion du comité, une information sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation. A cette occasion la direction de l'entreprise ou de l'établissement recueille les demandes exprimées par la commission formation en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, de façon à ce que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise en fin d'année puisse éventuellement tenir compte de ces demandes.

Article 6-3-2 : Congé individuel de formation (CIF)

Le droit au congé individuel de formation est ouvert à tous les salariés remplissant les conditions légales qu'ils soient en contrat à durée déterminée, indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

Les demandes de congés sont satisfaites par l'employeur dans les conditions prévues aux articles L 931-3, L 931-4 et L 931-6 du code du travail.

Article 6-3-3 : Capital de temps de formation (CTF)

L'article L 932-2 du code du travail et l'article 40-11 de l'accord interprofessionnel du 31 juillet modifié par l'avenant du 5 juillet 1994, relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, ont constitué un dispositif permettant aux salariés, dans des conditions et modalités à définir par accord collectif, de suivre des actions de formation correspondant à leur projet professionnel et relevant du plan de formation de l'entreprise en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification. C'est dans cet esprit qu'il est convenu, conformément à l'article 6 de l'accord d'adhésion des télécommunications à l'AUVICOM en date du 27 octobre 1999, de mettre en place le capital temps formation dans les entreprises de télécommunications.

6-3-3-1 : Publics prioritaires

Le bénéfice du capital de temps formation vise au perfectionnement professionnel, à l'élargissement et au développement des compétences des salariés.

Il est ouvert prioritairement :

- aux salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ou un certificat de compétences professionnelles,
- aux salariés de tous niveaux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi afin de maintenir une compétence,
- aux salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction de nouvelles technologies ou de nouveaux modes d'organisation,
- aux salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation éligibles au capital temps formation dans les trois dernières années.

6-3-3-2 : Ancienneté requise et délai de franchise

Pour l'ouverture du droit à l'utilisation de leur capital de temps de formation, les salariés doivent justifier d'une ancienneté minimum de deux ans dans la branche professionnelle et ne pas avoir bénéficié d'une action au titre du capital de temps de formation depuis un délai de franchise de trois ans.

6-3-3-3 : Actions ou cursus de formation éligibles et durée minimale

Sont privilégiées comme formations éligibles les actions ou cursus de formation inscrits, en tant que tels, au plan de formation de l'entreprise et qui ont pour objet la réactivation des connaissances de base et l'acquisition ou l'amélioration des compétences destinées à préparer ou accompagner les évolutions prévisibles des métiers afin de favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi ainsi que la préparation à d'autres fonctions.

Eu égard à leur objet, les actions ou cursus éligibles au titre du capital de temps de formation ne peuvent avoir une durée inférieure à 120 heures.

Les actions de formation au titre du capital de temps de formation peuvent être organisées en partie pendant les périodes non travaillées par les salariés sous réserve de l'accord formel du salarié et de la possibilité éventuelle de l'entreprise d'utiliser au maximum 50% de la réduction du temps de travail générée pour celui-ci, par l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, et de ne pas excéder 10% des sommes consacrées au plan de formation.

6-3-3-4 : Procédure

Dès lors que l'entreprise a inscrit à son plan de formation des actions éligibles au capital de temps de formation, les salariés éligibles peuvent demander à l'employeur de participer à ces actions.

La demande doit être adressée par écrit.

Les demandes de congés sont satisfaites par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L 931-3, L 931-4 et L 931-6 du code du travail.

L'entreprise, sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au CTF dans les conditions fixées ci dessus, dépose une demande de prise en charge auprès de l'AUVICOM et fait connaître par écrit au salarié son accord ou les raisons du rejet de la demande, compte tenu de la réponse de l'OPCA.

6-3-3-5 : Financement

Les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'effectuer chaque année auprès de l'AUVICOM un versement égal à 0,10% de leur masse salariale de l'année précédente en vue du financement du capital de temps de formation.

Ce versement s'impute sur le montant de la contribution due au titre du financement des congés individuels de formation.

Les contributions des entreprises au titre du capital de temps de formation sont gérées par AUVICOM au sein d'une section particulière constituée à cet effet.

La prise en charge financière de ces actions s'exerce de la façon suivante :

50% des dépenses sont financées par l'AUVICOM au titre des fonds du CTF.

Ce financement inclut les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que le montant des rémunérations maintenues et les charges sociales y afférentes.

Le reste est à la charge de l'entreprise qui peut l'imputer sur la contribution au plan de formation.

Il peut être fait appel à d'autres financements complémentaires de type engagement de développement de la formation (EDDF) ou fonds social européen (FSE) ou tout autre mode de cofinancement.

Article 6-3-4 : Bilan des formations

Afin d'aider les salariés à valoriser les formations suivies, dans ou hors de l'entreprise, il est convenu ce qui suit :

toute formation non sanctionnée par un diplôme, un titre homologué, un certificat de compétences professionnelles ou un certificat de qualification professionnelle, peut donner lieu, à la demande du salarié, à la délivrance d'une attestation précisant notamment les objectifs et les dates de la formation,

l'entreprise établira un outil du suivi des formations recensant les actions de formation suivies dans l'entreprise par le salarié tout au long de sa carrière, résultant d'actions de formation tant interne qu'externe. A la demande du salarié, ce document pourra lui être remis lors de son départ de l'entreprise.

Article 6-3-5 : Accueil et insertion des jeunes dans l'entreprise

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ou de l'apprentissage sont suivis par un tuteur désigné dans l'entreprise, avec son accord.

Le nombre de jeunes suivi par un même tuteur ne peut excéder celui prévu par les dispositions légales.

Le tuteur est chargé d'accueillir, d'aider et d'informer le jeune pendant la durée du contrat. Tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise, il doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes, le cas échéant par un aménagement de son temps de travail.

Il peut bénéficier d'une formation spécifique à la fonction de tuteur.

Les entreprises tiendront compte de son expérience de tutorat dans son évolution professionnelle.

Article 6-3-6 : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

Les organisations signataires conviennent de constituer une commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) au sens de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 et de ses avenants dans un délai d'un an suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention.

6-3-6-1 : Missions de la CPNE

La CPNE assure une mission en matière d'emploi d'une part et en matière de formation professionnelle d'autre part.

En matière d'emploi, la CPNE a un rôle d'information et d'étude sur l'évolution de l'emploi dans la branche.

A cet effet, elle procède à l'examen de la situation de l'emploi et son évolution en termes quantitatifs et qualitatifs notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation, afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.

Elle effectue toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes à l'issue de leur formation.

Elle est informée des licenciements collectifs portant sur dix salariés ou plus appartenant à un même établissement et peut d'un commun accord entre le chef d'entreprise et le comité d'entreprise être saisie des difficultés survenant au sein du comité d'entreprise au sujet des mesures sociales d'accompagnement d'un projet de licenciement collectif de nature économique.

Elle établit annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution.

En matière de formation professionnelle, la CPNE a, de manière générale, pour rôle de promouvoir la politique de formation définie par la branche.

A ce titre, elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés et recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement.

Elle formalise le cahier des charges préalable à la création de nouveaux diplômes de formation initiale et (ou) émet les recommandations visant l'adaptation tant des contenus que des modalités pédagogiques des diplômes homologués du périmètre de la Profession.

Elle formule des propositions sur les critères de qualité des stages de formation qu'elle considère présenter un intérêt pour la Profession.

Elle suit l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle.

Elle est consultée préalablement à la conclusion éventuelle de contrats d'objectifs, d'engagement de développement de la formation professionnelle (EDDF) ou de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications (CEP).

Elle fait connaître aux OPACIF les priorités professionnelles ou territoriales qu'elle définit en matière de congés individuels de formation

En matière de formation en alternance, elle examine les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la mission des tuteurs et définit les qualifications professionnelles ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développés dans le cadre des contrats de qualification.

Le financement d'éventuelles études qu'elle pourrait faire réaliser en matière de formation initiale ou professionnelle pourra s'imputer sur les fonds de l'OPCA de la branche après accord de son conseil d'administration.

6-3-6-2 : fonctionnement

Composition

La commission est composée paritairement, sur la base de deux délégués par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Les décisions sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Périodicité des réunions

Elle se réunit semestriellement et établit les points principaux de son ordre du jour d'une réunion sur l'autre. Elle peut, en temps que de besoin, se réunir de manière extraordinaire à la demande de la majorité de ses membres. Elle est présidée alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collègue.

Secrétariat

Les organisations professionnelles d'employeurs signataires de la présente convention en assurent le secrétariat.

La CPNE établira un règlement intérieur pour préciser les règles de fonctionnement non prévues par la présente convention.

Remboursements des délégués

Les conditions d'autorisation d'absence, de maintien de rémunération et de remboursements de frais liés à la participation des délégués aux réunions de la CPNE, sont celles définies par l'accord du 2 décembre 1998 relatif aux modalités et conditions de participations aux réunions paritaires ou de ses avenants de mise à jour ultérieurs.

CHAPITRE 4 : MOBILITE PROFESSIONNELLE

Le secteur des télécommunications se caractérise notamment par de perpétuelles évolutions techniques et technologiques, une diversification permanente de ses activités ainsi que par des mutations constantes de ses métiers.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux conviennent que la mobilité géographique et/ou fonctionnelle fait partie des leviers qui contribuent, d'une part à favoriser le développement des compétences des salariés ainsi que leur évolution professionnelle et, d'autre part à maintenir la compétitivité des entreprises en facilitant l'adaptation de leurs organisations à l'évolution de leur environnement et donc à leurs besoins.

Les parties signataires estiment que cet environnement nécessite d'optimiser la fluidité de l'emploi dans l'entreprise ou le groupe, voire la branche, et qu'à ce titre la mobilité géographique et/ou fonctionnelle peut permettre de répondre aux intérêts économiques et sociaux de la Profession.

Article 6-4-1 : Mobilité géographique et/ou fonctionnelle à la demande de l'entreprise

En vue de favoriser la mobilité interne et l'évolution professionnelle des salariés déjà présents dans l'entreprise, tout poste disponible relevant de la présente classification de branche sera offert en priorité aux salariés de l'entreprise dès lors qu'ils répondent aux exigences requises par le poste.

Tout candidat en interne répondant aux exigences requises pourra, à cette occasion, demander à bénéficier d'un entretien avec les services compétents de l'entreprise.

Les changements d'affectation fonctionnelle c'est-à-dire l'exercice de fonctions différentes dans une même filière ou dans une filière différente et (ou) géographique devront être précédés d'un entretien avec le salarié.

Cet entretien devra être l'occasion d'un échange, en tant que de besoin, sur les incidences de cette mobilité sur le parcours professionnel du salarié, les éventuelles actions de formation à prévoir, les éventuelles difficultés rencontrées par le salarié du fait de cette mobilité.

Le changement d'affectation fonctionnelle peut s'accompagner, si nécessaire, d'une formation au nouveau métier.

Si des difficultés significatives sont constatées dans l'exercice des nouvelles fonctions du salarié, l'entreprise s'efforcera de faciliter l'adaptation du salarié à ce poste ou le cas échéant à un autre poste.

Attentives aux répercussions que peut occasionner un changement de lieu de résidence fixe, les parties signataires recommandent qu'il soit tenu compte de la situation familiale des intéressés avant d'entreprendre une mobilité géographique ayant une incidence sur le domicile du salarié.

Lorsque la mobilité nécessite un déménagement du salarié, à l'initiative de l'employeur, les frais de déménagement et de déplacement de la famille sont pris en charge par l'employeur, selon des modalités définies dans l'entreprise.

Lorsque le changement d'affectation s'effectue en dehors du territoire national, les salariés doivent continuer de bénéficier d'un niveau équivalent de garanties sociales à celui de la France relativement à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, incapacité, maternité et perte d'emploi. Concernant la retraite, les salariés conservent un niveau global de cotisation équivalent à celui dont ils auraient bénéficié s'ils étaient restés en France, au titre des régimes obligatoires de vieillesse et de retraites complémentaires. Les dispositions prévues à l'article 4-2-9-2-2 de la présente convention relativement au déplacements hors métropole leur sont également applicables.

La mobilité, dès lors qu'elle ne s'inscrit ni dans le cadre du droit disciplinaire, ni dans le cadre des reclassements consécutifs à un motif économique s'accompagne du maintien de la rémunération, voire d'une amélioration.

Seuls les emplois relevant des niveaux F et G sont soumis à une mobilité géographique ou fonctionnelle sans avenant écrit au contrat de travail.

Lorsque la mobilité géographique ou fonctionnelle constitue une modification substantielle du contrat de travail du salarié, cette dernière doit être proposée par écrit au salarié.

Le salarié dispose au maximum d'un délai d'un mois à compter de la proposition pour accepter ou refuser la modification notifiée lorsqu'il s'agit d'une mobilité fonctionnelle et de six semaines lorsqu'il s'agit d'une mobilité géographique. Lorsque la mobilité est à la fois géographique et fonctionnelle, les délais ne sont pas cumulables et le plus long s'applique.

En cas de refus du salarié, et à défaut de solution de compromis, la rupture du contrat de travail sera considérée comme étant du fait de l'employeur.

Article 6-4-2 : Mobilité géographique et/ou fonctionnelle à la demande du salarié

Tout salarié peut demander par écrit à accéder à un autre poste. Sa demande doit être examinée par l'employeur.

En cas d'acceptation de la demande du salarié, les frais de déménagement et de déplacement de la famille liés à la nécessité d'un changement de résidence sont pris en charge dans les mêmes conditions que si la mobilité avait lieu à l'initiative de l'entreprise.

CHAPITRE 5 : OBSERVATOIRE DES METIERS

Le rythme fortement accéléré des innovations techniques et technologiques propre au secteur des télécommunications, la diversification des produits, des services et le développement de leur utilisation entraînent une transformation continue des métiers que la branche souhaite être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les parties signataires de la présente convention décident de mettre en place un observatoire paritaire des métiers des télécommunications destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, tant au plan national qu'international, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 6-5-1 : Objectifs de l'observatoire

Les objectifs de l'observatoire, qui pourront être amenés à évoluer dans le temps, sont notamment de :

collecter et synthétiser des informations sur les métiers (référentiel de métiers, répertoire de qualifications, référentiel de compétences) afin de les mettre à disposition des entreprises voire des salariés,

contribuer à identifier les facteurs qui risquent d'affecter les métiers du secteur par la mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic, ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation,

constituer une instance de réflexion prospective et de partage d'informations et d'analyses entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, sur les métiers pour préparer les négociations de la branche, par la confrontation des diagnostics et ainsi favoriser le dialogue et la cohésion sociale de la branche.

Dans un délai maximum de deux ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention, les parties signataires conviennent d'effectuer une étude de faisabilité, dans le cadre d'un contrat d'études prospectives, permettant d'établir le cadre méthodologique nécessaire à son fonctionnement.

TITRE 7 : SANTE ET SECURITE

Article 7-1-1 : Dispositions générales

La diversité des situations de travail dans le secteur des télécommunications et des risques qu'elles sont susceptibles de générer ainsi que l'utilisation de techniques innovantes concourent à la mise en place d'une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail visant à :

- faciliter l'identification et l'évaluation des risques spécifiques à certains métiers de l'activité des télécommunications afin de mieux les prévenir.
- prendre en compte les conditions de travail dans l'aménagement des postes, des locaux et dans l'organisation du travail, notamment à l'occasion de l'introduction des nouvelles technologies ou de nouveaux modes de travail.
- veiller à l'application de la réglementation, en matière d'hygiène et sécurité, nationale et européenne applicable au secteur.

A cet effet, les entreprises devront favoriser le développement de l'information et de la formation des salariés en ce qui concerne les risques qu'ils encourent et l'importance du

respect des consignes de sécurité ainsi que sensibiliser la hiérarchie aux risques inhérents aux situations de travail et aux responsabilités encourues en cas de négligence.

Elles veilleront en outre à mettre en place des moyens et des procédures de prévention collective et à fournir aux salariés des équipements individuels de protection adaptés à chaque situation de travail (chaussures, casques, harnais de sécurité etc...) et veilleront à leur port effectif.

En contrepartie, il incombe à chaque salarié de respecter l'ensemble des consignes de sécurité portées à leur connaissance dans les entreprises et d'utiliser les moyens de protection individuels et collectifs mis à leur disposition pour prévenir les risques d'accidents du travail.

Article 7-1-2 : Surveillance médicale

Afin de prévenir toute altération de la santé du fait du travail, les salariés bénéficient des examens médicaux et éventuellement des examens complémentaires prévus par la réglementation en vigueur et les accords d'entreprise, notamment en ce qui concerne leur nature, leur périodicité et les délais de leur réalisation.

Les parties signataires rappellent que sont soumis à une surveillance médicale spéciale :

- les salariés affectés de façon habituelle à certains travaux comportant des exigences ou des risques particuliers déterminés par arrêtés . Il en va ainsi des travaux prévus par l'arrêté du 11 juillet 1977,
- les salariés venant de changer de type d'activité ou en provenance d'un pays étranger,
- les handicapés, les travailleurs de moins de 18 ans, les femmes enceintes et les mères d'enfant de moins de deux ans.

En outre, indépendamment de la surveillance médicale spéciale ci dessus, les entreprises doivent veiller à signaler au médecin du travail les postes de travail pour lesquels l'activité s'exerce en hauteur ou présenterait des risques particuliers qu'elles auraient identifiés et qui ne relèverait pas de réglementation particulière, afin que les salariés affectés à ces postes disposent d'un suivi médical adapté.

La surveillance médicale est assurée par des services médicaux qui peuvent être propres à une entreprise ou communs à plusieurs entreprises.

Il appartient à chaque salarié de se rendre aux convocations des services médicaux.

TITRE 8 : PROTECTION SOCIALE

CHAPITRE 1 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Le personnel travaillant dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention bénéficie d'une couverture de retraite complémentaire par répartition en application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Les titulaires des emplois des groupes E, F et G au sens de la classification instituée par la présente convention, ainsi que les cadres disposant de larges responsabilités et dont les missions consistent à définir et à conduire la stratégie globale de l'entreprise relèvent de caisses de retraite pour les cadres. Il en va de même des salariés du groupe D bis, lorsque ce groupe a été mis en place, par accord d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6-1-2 du titre 6 de la présente convention.

L'employeur d'une part et les salariés, d'autre part, supportent chacun la cotisation qui leur est impartie, conformément aux dispositions applicables, sur le montant brut des salaires soumis à cotisation. La part financée par l'employeur ne peut être inférieure à 60%.

L'employeur transmet directement ou veille à ce que ses caisses de retraite complémentaire transmettent au personnel leur décompte annuel individuel de points. Cette information devra également parvenir aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'en complément du système par répartition (régime de base plus régime complémentaire), les entreprises ont la possibilité de mettre en place des dispositifs de retraite propres à permettre aux salariés de se constituer une retraite supplémentaire. C'est ainsi qu'à titre d'illustration, pourront être développés dans les entreprises :

- les plans d'épargne entreprise (PEE) plus particulièrement les plans d'épargne long terme (PERLT),

- les mécanismes favorisant l'utilisation des compte épargne temps en vue d'une cessation anticipée d'activité,

- tout régime supplémentaire à cotisations ou prestations définies.

Enfin, les parties signataires incitent les entreprises à développer à destination des salariés, quelques mois avant leur départ en retraite, des sessions de formation ou d'information de préparation à la retraite visant à faciliter leur passage dans cette situation nouvelle et à se construire un nouvel équilibre.

CHAPITRE 2 : PREVOYANCE

Article 8-2-1 : Gestion des garanties minimales de prévoyance

8-2-1-1 Contrat de prévoyance

Après appel d'offres et consultation des organisations syndicales représentatives ou à défaut du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, l'entreprise doit souscrire auprès de l'organisme assureur habilité de son choix un contrat de prévoyance, assurant au moins les garanties minimales visées à l'article 1, auquel adhèrent obligatoirement tous les salariés de l'entreprise.

Le contrat de prévoyance doit préciser que l'organisme assureur garantit la suite des états pathologiques survenus antérieurement à sa souscription et/ou à l'adhésion des salariés. En cas de changement d'assureur, doivent être organisées la poursuite de la revalorisation des rentes en cours de service ainsi que le maintien de la garantie décès au profit des bénéficiaires de rentes d'invalidité ou d'allocations complémentaires.

8-2-1-2 Mise en œuvre opérationnelle

Les garanties définies à l'article 8-2-2 sont mises en œuvre et le cas échéant améliorées, dans les conditions définies à l'article L 911-1 du code de la Sécurité Sociale, après information et consultation des instances représentatives du personnel concernées. Lorsqu'il est procédé par

décision unilatérale, la part de cotisation mise à la charge du salarié ne peut excéder 50 % de la cotisation globale. Lorsqu'il est procédé par voie d'accord collectif ou référendaire, l'accord collectif ou le référendum déterminent la part de cotisation mise à la charge du salarié.

En toute hypothèse, les dispositions de l'article 7 de la convention collective du 14 mars 1947 doivent être respectées, les prestations résultant des garanties établies par le présent accord et celles prévues par la dite convention se compensant.

Article 8-2-2 : Garanties minimales de prévoyance

A défaut de régime globalement plus favorable dans l'entreprise, les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention bénéficient des garanties minimales de prévoyance suivantes :

8-2-2-1 : En cas de décès

Capital décès

Le décès du salarié ouvre droit, sans condition d'ancienneté, au profit de son ou des ses ayants(s) droits au paiement d'un capital décès au moins égal à 150% du salaire de référence (défini à l'article 8-2-2-5) . Il est appliqué une majoration de 30% du salaire si survit à l'intéressé un conjoint non divorcé et non séparé judiciairement et une majoration de 30% du salaire pour chacun des enfants à la charge de l'intéressé avant son décès. Le régime de prévoyance peut prévoir que le versement du capital éventuellement majoré peut-être remplacé, à la demande du participant, par l'attribution d'une rente actuarielle équivalente au profit du conjoint non divorcé ou non séparé judiciairement. Le régime peut également prévoir le remplacement du capital, à l'exclusion des majorations, par l'attribution d'une rente, à la demande des ayants droits désignés par le participant.

Le montant du capital, hors majoration pour conjoint ou enfant à charge, est doublé en cas de décès à la suite d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle.

La définition des enfants à charge est celle de l'administration fiscale. Sont assimilés aux enfants à charge, les enfants infirmes quel que soit leur âge si cette infirmité les empêche de subvenir à leurs besoins et les personnes invalides, autres que les enfants, vivant en permanence sous le toit du défunt et titulaires d'une carte d'invalidité d'au moins 80% délivrée par la DDAS, quels que soit leur âge et leurs revenus.

Rente éducation

En cas de décès d'un salarié, une rente éducation est versée à chaque enfant à charge du participant, au sens de l'administration fiscale jusqu'à son 18ème anniversaire ou jusqu'à son 21ème anniversaire s'il poursuit des études.

Le montant annuel de la rente versée à chaque enfant est égale à 8% du salaire de référence (défini à l'article 8-2-2-5) jusqu'à l'âge de 17 ans révolus et 10% entre 18 et 20 ans révolus.

8-2-2-2 :En cas d'invalidité ou d'incapacité permanente

Le salarié justifiant, après 6 mois d'ancienneté, soit de son classement par la Sécurité Sociale en état d'invalidité soit de la reconnaissance par la Sécurité Sociale d'une incapacité permanente supérieure à 66% résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficie à compter de la prise d'effet de ce classement ou de cette reconnaissance et autant de temps qu'il justifie de ce classement ou de cette reconnaissance d'une rente d'invalidité. La rente cesse d'être versée à la cessation de l'incapacité ou à la liquidation des droits à la retraite et au plus tard à 65 ans.

- Le salarié classé en invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou reconnu en incapacité permanente supérieure à 66% a droit au versement d'une rente complétant les prestations de la Sécurité sociale ainsi que le cas échéant les salaires qui lui sont versés du fait de la poursuite ou de la reprise d'une activité professionnelle. Le montant de la rente est calculé de sorte que le cumul de la rente nette de charges (la somme « nette de charge » est appréciée après prise en compte de toutes les charges et taxes y compris la CSG, la CRDS et les contributions futures éventuelles de même nature pesant sur l'intéressé) des prestations de la sécurité sociale nettes de charges (même appréciation de la somme « nette de charge ») et du revenu d'activité net de charge (même appréciation que précédemment du « net de charge ») atteigne 100% du salaire de référence net de charge. (le « salaire de référence net de charge » est calculé de façon définitive à la date d'effet de la rente).
- Le salarié classé en invalidité de 1^{ère} catégorie a droit au versement d'une rente calculée dans les mêmes conditions que celles définies au tiret précédant, mais dont le montant atteint 50% du salaire de référence net de charge (Le « salaire de référence net de charge » est calculé de façon définitive à la date d'effet de la rente).

8-2-2-3 : En cas d'incapacité temporaire du travail

Le salarié justifiant, après 6 mois d'ancienneté, d'un état d'incapacité temporaire de travail d'une durée continue ou discontinue supérieure à 105 jours, bénéficie, à compter du 106^{ème} jour et autant de temps que se prolonge ladite incapacité, d'une allocation complémentaire .

Le montant de l'allocation est calculé de sorte que le cumul de l'allocation nette de charge (la somme « nette de charge » est appréciée après prise en compte de toutes les charges et taxes y compris la CSG, La CRDS et les contributions futures éventuelles de même nature) et des prestations de la Sécurité Sociale nettes de charges (même appréciation du « nettes de charges » que précédemment) atteigne 100% du salaire de référence net de charge (le « salaire de référence net de charge » est calculé de façon définitive à la date d'effet de la rente).

8-2-2-4 : Frais de santé

En application de la loi du 27 juillet 1999 relative à la couverture maladie universelle, les entreprises doivent être en mesure de pouvoir accorder à leurs salariés une garantie collective leur assurant une prise en charge de tout ou partie des frais de santé en complément des remboursements de sécurité sociale.

8-2-2-5 : Définitions communes

Le « salaire de référence » correspond à l'ensemble des rémunérations soumises à charges sociales versées par l'entreprise au cours des 12 mois précédant le sinistre dans la limite du plafond de la tranche C.

Le sinistre correspond :

 au décès pour la garantie en cas de décès,
 au 1^{er} jour de l'arrêt de travail non suivi d'une reprise de travail, pour les garanties en cas d'invalidité, d'incapacité permanente ou d'incapacité temporaire.

Tout bénéficiaire de prestation, salarié, ancien salarié, ayant droit, doit produire les justificatifs des ses droits ainsi que, le cas échéant, de ses revenus d'activité.

Les rentes d'invalidité et les allocations complémentaires sont versées y compris après l'éventuelle rupture du contrat de travail de l'intéressé sous réserve du maintien de son état, jusqu'à la cessation de l'invalidité ou la liquidation des droits à la retraite et au plus tard à 65 ans.

Article 8-2-3 : Information des représentants du personnel

Le chef d'entreprise présente, chaque année, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, le rapport qui lui a été communiqué par l'organisme assureur sur les comptes de la convention ou du contrat de garantie collective.

Dans un délai d'un an à compter de l'extension de la présente convention, les organisations professionnelles d'employeurs examineront la possibilité de négocier un accord cadre avec un organisme assureur pour proposer aux entreprises intéressées relevant de la convention, un régime de prévoyance adapté aux dispositions ci-dessus.

Le cahier des charges, fondé sur les dispositions de l'article 8-2-2 du présent chapitre, devant servir à cette négociation sera préalablement soumis, pour information et avis, aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

TITRE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES

CHAPITRE 1 : INVENTIONS ET BREVETS

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions légales sur les brevets d'invention.

Les inventions faites par les salariés dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à leurs fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui leur sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur.

Les autres inventions appartiennent au salarié. Toutefois, conformément à l'article L 611-7 2° du code de la propriété intellectuelle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés à des inventions faites par les salariés soit dans le cours de l'exécution de leurs fonctions soit dans le domaine des activités de leur entreprise, ou encore grâce à des connaissances, moyens, techniques ou données qu'elle leur a procurés.

En contrepartie, si l'invention fait l'objet d'une prise de brevet, le salarié bénéficiera d'une prime forfaitaire de dépôt ou encore d'une participation aux produits de cession du brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

En tout état de cause, l'importance de cette redevance tiendra compte des missions, études, recherches confiées au salarié, de ses fonctions réelles, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à

l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention. Tout accord entre le salarié et son employeur ayant pour objet une invention du salarié doit être constaté par écrit.

Les brevets dont l'entreprise entend se faire attribuer la propriété sont déposés au nom de ladite entreprise auprès des organismes officiels compétents, avec la mention du nom de l'inventeur s'il le souhaite (à l'exception des pays où la législation ne le permet pas).

CHAPITRE 2 : PARTICIPATION AUX RESULTATS

Les entreprises sont invitées, en complément de leur politique de rémunération, à développer une politique de participation en recourant notamment aux dispositifs d'intéressement, de participation ou d'actionnariat du personnel.

Fait à Paris le 26 avril 2000

Pour la CFDT

Pour l'UNETEL

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour RST

Pour la CGT

Pour la CGT-FO

**ANNEXES
A
LA
CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE
DES TELECOMMUNICATIONS**

ANNEXE 1

ACCORD DU 2 DECEMBRE 1998

ET

AVENANT DU 18 FEVRIER 1999

RELATIFS

AU CHAMP D'APPLICATION

**ACCORD DU 2 DECEMBRE 1998
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DES TELECOMMUNICATIONS**

Le présent accord a pour objet de définir le champ d'application de la convention collective des Télécommunications. Il constituera l'article 1 de la convention collective des Télécommunications dans sa version définitive.

Champ d'application de la convention collective des Télécommunications.

Le champ d'application de la convention collective des Télécommunications concerne l'ensemble des salariés de droit privé des entreprises situées sur le territoire national ou les départements d'outre-mer, relevant normalement des codes N.A.F 642.A et 642.B, dont l'activité principale est la mise à disposition de tiers, de services de transmission d'information ou d'accès à l'information (voix, sons, images, données), par tout moyen électrique, radioélectrique, optique ou électromagnétique.

Sont compris dans ce champ, au titre de leur activité principale :

- les opérateurs de télécommunication, tels que définis dans la Loi de réglementation des Télécommunications du 26/07/1996 : exploitation de réseaux de télécommunication ouverts au public ou fournissant au public un service de télécommunication.
- les sociétés de commercialisation de services de télécommunication,
- les fournisseurs d'accès Internet, et les fournisseurs de services Internet,
- les cablo-opérateurs,
- les diffuseurs de programmes audiovisuels,
- les sociétés ayant pour activité principale une activité de centre d'appel, détenues par une société dont l'activité principale est incluse dans le champ du présent article.

Sont exclus de ce champ :

- les fabricants d'équipements et de terminaux de télécommunication ,
- les sociétés ayant pour activité principale la distribution d'équipements et de terminaux de télécommunication auprès du grand public,
- les éditeurs de programmes audiovisuels et radiophoniques, ainsi que les sociétés qui exercent à titre d'activité principale, pour le compte de tiers, les activités de fabrication et de reproduction de programmes audiovidéo, ainsi que d'exploitation de régies de diffusion,

- les firmes ou sociétés ressortissant à la classe 642 B détenues directement ou indirectement par une entreprise, un groupe ou un GIE relevant, au titre de leur activité principale, des conventions collectives de la Métallurgie, lorsque ces firmes ou sociétés consacrent plus de la moitié de leur activité de télécommunication à ladite entreprise, audit groupe, ou au audit GIE.

En cas de filialisation, scission ou autre événement aboutissant à placer dans le présent champ d'application une entreprise de télécommunication qui relevait auparavant d'une autre convention collective, une négociation collective devra s'engager dans l'entreprise en cause, en vue d'adapter les conditions générales de travail et d'emploi des salariés concernés par la situation nouvellement créée.

DATE D'EFFET- EXTENSION- DEPOT et PUBLICITE

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L 132. 10 du code du travail.

Paris, le 2 décembre 1998

Pour L'UNETEL : Le Président

Le Vice-Président

Bernard JAÏS

Jean-Claude LORIOT

Pour :

La CFDT :

La CFE-CGC :

La CFTC :

La CGT/FORCE OUVRIERE :

**TEXTE ANNEXE A L'ACCORD DU 2 DECEMBRE 1998
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES TELECOMMUNICATIONS**

L'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des Télécommunications définit le champ d'application de ladite convention.

A titre interprétatif, les illustrations suivantes sont données :

Les « sociétés de commercialisation de services de télécommunication » sont comprises dans le champ d'application :

A titre d'exemple : Une grande société de distribution qui crée une activité de commercialisation de services de télécommunication peut exercer cette activité de deux manières :

. soit elle crée une filiale dont l'activité principale sera la commercialisation de services de télécommunication ; Cette filiale sera incluse dans le champ d'application de la convention collective des Télécommunications.

. soit elle exerce en son sein, en tant qu'activité accessoire, l'activité de commercialisation de services de télécommunication ; Cette activité est incluse dans le même champ d'application que celui couvrant l'activité principale de ladite entreprise de distribution.

On entend par service de télécommunication toutes prestations incluant la transmission ou l'acheminement de signaux ou une combinaison de ces deux fonctions par des procédés de télécommunication, de quelque nature que ce soit. L'opérateur de services de télécommunication (qui peut être également opérateur de réseaux) met les clients en relations directes ou différées au moyen d'installations d'équipements de télécommunication et/ou intègre la gestion technique des services et les relations commerciales. Cela comprend, par exemple, la vente des abonnements, la diffusion des annuaires, les services après vente et par opérateurs, les messageries, les cartes, la facturation détaillée etc...

« Les fournisseurs d'accès Internet, et les fournisseurs de services Internet » sont compris dans le champ d'application :

Les fournisseurs d'accès Internet (Internet Access Provider) sont des entreprises qui offrent à leurs abonnés (particuliers ou professionnels) la connexion au réseau Internet, par modem ou liaisons spécialisées;

Les fournisseurs de services Internet (Internet Service Provider) sont des prestataires de services en ligne qui outre la connexion au réseau Internet offrent un ensemble de services dits « propriétaires » c'est-à-dire réservés à leurs seuls abonnés.

« Les firmes ou sociétés ressortissant à la classe 642 B détenues directement ou indirectement par une entreprise, un groupe ou un GIE relevant, au titre de leur activité principale, des conventions collectives de la Métallurgie, lorsque ces firmes ou sociétés consacrent plus de la moitié de leur activité de télécommunication à ladite entreprise, audit groupe, ou au audit GIE. » sont exclues du champ d'application :

Cette clause de caractère exceptionnel dont l'objet est de tenir compte de la situation particulière des entreprises relevant de la Métallurgie ne vise que ladite branche à l'exception de toute autre, ceci dans une totale réciprocité d'écriture et d'interprétation.

A titre d'exemple: Un grand groupe relevant du champ conventionnel de la Métallurgie possède une filiale de Télécommunication.

Si cette filiale réalise plus de la moitié de son chiffre d'affaires pour sa maison mère, son personnel sera régi par la convention collective de la métallurgie.

Si en revanche, cette filiale réalise plus de la moitié de son chiffre d'affaires sur le marché des télécommunications avec des entreprises autres que celles du groupe auquel elle appartient elle-même, ses salariés se verront appliquer la convention collective des Télécommunications.

**AVENANT DU 18 FEVRIER 1999
A L'ACCORD DU 2 DECEMBRE 1998
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DES TELECOMMUNICATIONS**

Article 1

Les parties signataires de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la convention collective des télécommunications précisent que la notion de « diffuseurs de programmes audiovisuels » doit être entendue au sens des télécommunications et que sont donc exclues du champ d'application de l'accord les chaînes de télévision et de radio tant publiques que privées.

Article 2

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par l'article L 132-10 du code du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 février 1999

pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CFDT

Pour la CGT/FO

Pour l'UNETEL

ANNEXE 2

**ACCORD DU 2 DECEMBRE 1998
SUR LES MODALITES ET CONDITIONS
DE PARTICIPATION
AUX REUNIONS PARITAIRES**

ACCORD DU 2 DECEMBRE 1998
SUR LES MODALITES ET CONDITIONS
DE PARTICIPATION AUX REUNIONS PARITAIRES

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux termes de l'accord du 2 décembre 1998 relatif au champ d'application de la Convention Collective des Télécommunications.

Article 2 : OBJET

Le présent accord a pour objet de fixer les modalités d'organisation et d'indemnisation des réunions paritaires tenues dans le cadre de la Convention Collective des Télécommunications.

Article 3 : COMPOSITION DES DELEGATIONS

3.1 : Composition des délégations

- Commission Paritaire :

Cette commission est composée des délégations des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national conformément à L 132-2 du code du travail et de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec le bon fonctionnement et l'efficacité de la réunion, et ne peut en tout état de cause excéder 5 représentants par organisation syndicale et un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

- Groupes de travail paritaires :

Dans le cadre de la négociation de la Convention Collective des groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la commission paritaire.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au plan national conformément à l'article L 132-2 du code du travail - un troisième représentant non indemnisé pourra se joindre à chaque délégation à titre d'expert - , et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

3.2 : Organisation des réunions

Les réunions visées ci-dessus se tiendront l'après-midi, de manière à ce que puisse se tenir une réunion préparatoire le matin pour chacune d'elles.

3.3 : Désignation

Les organisations syndicales notifient à l'organisation d'employeur les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation pour les réunions prévues au 3.1 et 3.2 du présent article, en précisant le ou les domaines de ce mandat.

L'employeur du salarié concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

Les modifications sont aussitôt communiquées dans les mêmes conditions.

Article 4 : AUTORISATION D'ABSENCES, MAINTIEN DE REMUNERATION, REMBOURSEMENT DES FRAIS.

4.1 : Autorisation d'absences

Les membres des délégations bénéficient pour se rendre aux réunions visées à l'article 3, d'une autorisation d'absence sur présentation de la convocation y afférente.

Le temps consacré aux réunions prévues à l'article 3 du présent accord, n'est pas imputable sur le crédit d'heures de délégation dont l'intéressé bénéficie éventuellement dans son entreprise.

4.2 : Maintien de rémunération

Le temps consacré à la participation aux réunions prévues à l'article 3.1 du présent accord, ne doit entraîner pour les salariés indemnisés visés à l'article 4.3.1 - dont le salaire sera maintenu par l'entreprise -, ni gain ni perte de rémunération.

4.3 : Remboursement des frais

Les frais inhérents aux réunions prévues au 3.1 de l'article 3 seront remboursés par l'UNETEL au regard de la feuille de présence à la réunion, et de la feuille de remboursement de frais prévue à cet effet accompagnée des justificatifs et dûment signée par l'intéressé.

L'organisation de réunions préparatoires ne pourra donner lieu à une indemnisation différente ou complémentaire de celle effectuée pour les réunions paritaires ou groupes de travail paritaires correspondants.

4.3.1: Nombres de bénéficiaires du remboursement :

Une partie des membres composant les délégations est remboursée dans les conditions suivantes :

. 3 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au plan national conformément à l'article L 132-2 du code du travail pour les Commissions Paritaires visées à l'article 3.1 du présent accord,

. 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au plan national conformément à l'article L 132-2 du code du travail, pour les groupes de travail paritaires tels que visés à l'article 3.1 du présent accord.

4.3.2: Conditions et limites des remboursements de frais :

Les frais seront remboursés sur la base des frais réels effectivement engagés, plafonnés aux limites respectivement indiquées pour les frais d'hébergement, de restauration, et sur remise de tous les justificatifs : originaux du billet de transport, note de restauration et d'hébergement.

En cas d'usage de la voiture personnelle, les justificatifs de transport seront remplacés par une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

Le remboursement des frais sera effectué au plus tard un mois après la remise ou la date de réception de la note de frais dûment accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

Représentant habitant en Ile de France :

Transport : Billet Métro/ RATP /SNCF 2^{ème} classe correspondant à la zone du domicile principal.

Frais de restauration : Frais réels dans la limite de 5 fois le Minimum Garanti *.

Représentant habitant hors Ile de France :

Transport :

- Voyage en Train : Billet Aller - Retour SNCF 2^{ème} classe (au départ du domicile principal ou du lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle).
- Usage de la voiture personnelle : Dans le cas d'usage de la voiture personnelle le remboursement sera effectué sur la base d'un Billet Aller -Retour SNCF 2eme classe, quel que soit le kilométrage parcouru à partir du domicile principal (ou du lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle), et remise d'une attestation sur l'honneur de l'intéressé.
- Si le domicile principal (ou le lieu où l'intéressé se trouve à la date de la réunion en raison de son activité professionnelle), situé sur le territoire métropolitain est éloigné de plus de 500 Km, le voyage par avion pourra éventuellement être pris en charge dans les conditions de remise de justificatifs prévues au présent article.

S'il y a lieu, les frais qui seraient engagés pour se rendre du domicile à la gare ou à l'aéroport seront pris en charge sur justificatifs.

Frais de restauration : Frais réels dans la limite de 5 fois le Minimum Garanti *.

Frais d'hébergement : Si les horaires de transport ne permettent pas d'être présent à l'heure de la réunion, ou si l'horaire de fin de réunion ne permet pas d'effectuer un retour le soir au domicile, il sera procédé au remboursement d'une nuitée comprenant un dîner, une nuit d'hôtel et le petit déjeuner, dans la limite de 25 fois le Minimum Garanti *.

* Valeur du Minimum Garanti tel que prévu aux articles L 141.3 et L 141.8 du code du travail, applicable au jour de la réunion de la commission paritaire ou du groupe de travail paritaire visés à l'article 3 du présent accord.

Article 8 : DATE D'EFFET - EXTENSION - DEPOT,PUBLICITE

Le présent accord prend effet à sa date de signature. Il sera intégré en l'état au sein de la Convention Collective des Télécommunications au moment de la signature de celle-ci.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord. Il fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L 132.10 du code du travail.

Paris, le 2 décembre 1998

Pour L'UNETEL : Le Président

Le Vice-Président

Bernard JAÏS

Jean-Claude LORIOT

Pour :

La CFDT :

La CFE-CGC :

La CFTC :

La CGT :

La CGT/FORCE OUVRIERE

ANNEXE 3

ACCORD DU 4 JUIN 1999

RELATIF

A LA REDUCTION ET A L'AMENAGEMENT

DU TEMPS DE TRAVAIL

**ACCORD SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL
DANS LE SECTEUR DES TELECOMMUNICATIONS**

PREAMBULE

Profession en émergence caractérisée par un très fort niveau concurrentiel, une évolution rapide et constante des techniques, des technologies et des marchés, des niveaux d'investissement élevés et le caractère de service de ses activités, le secteur des télécommunications se doit de répondre à l'ensemble des défis qui s'offrent aujourd'hui aux entreprises en matière d'emploi.

Les signataires du présent accord conviennent d'aborder les dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour favoriser l'emploi au sein des entreprises de la branche. Pour ce faire, toutes les dispositions du présent accord ont pour objectif de promouvoir les dispositifs d'organisation du travail, facteurs de création d'emplois stables.

Afin que les efforts ainsi faits en matière d'emploi, revêtent un caractère stable et durable, ils seront accompagnés par une adaptation concertée des organisations du travail dans le but à la fois de permettre le développement et le maintien de la compétitivité des entreprises du secteur, de prendre en compte les évolutions des techniques, des technologies et des marchés et de favoriser l'amélioration de vie et de travail des salariés

Qu'il s'agisse d'emplois préservés ou créés, les signataires s'accordent à considérer que chaque fois que cela est possible, les catégories les plus fragilisées (jeunes, handicapés, demandeurs d'emploi de longue durée...) devront faire l'objet de la plus grande attention en vue de leur insertion ou de leur réinsertion.

En outre, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'associer politique de l'emploi et politique de formation en vue de maintenir en permanence le niveau des compétences professionnelles des personnels en fonction des besoins et des évolutions du secteur et permettre ainsi à chacun d'accéder au cours de sa vie professionnelle aux emplois lui correspondant le mieux.

La mise en œuvre du présent accord ne remettra pas en cause en tant que telle les dispositions plus favorables aux salariés qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou même sous le régime d'une convention de branche différente ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

TITRE I - DUREE ET DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1 : Durée conventionnelle du travail

La durée conventionnelle du travail est de 35 heures hebdomadaires sans préjudice des dispositions du présent accord et notamment des articles 11, 13, 14 et 15-2.

Article 2 : Maintien des rémunérations et réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail à 35 heures se fera en maintenant le niveau du salaire mensuel contractuel de base selon des modalités négociées au sein de l'entreprise.

Les salariés nouvellement embauchés à compter de l'entrée en application du présent accord seront rémunérés sur les mêmes bases.

Les entreprises devront examiner, avec les organisations syndicales, au plus tard dans les six mois suivant la date d'extension du présent accord, la situation des salariés à temps partiel en vue, en accord avec les salariés concernés, soit de maintenir leur horaire avec compensation salariale dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein soit de diminuer leur horaire de travail proportionnellement à celle des temps pleins tout en maintenant leur rémunération à un niveau identique.

Dans la mesure du possible, il sera accordé, à qualification égale, une priorité d'accès aux postes à temps plein aux salariés à temps partiel qui souhaitent y accéder.

Article 3 : Durée du travail effectif

La durée du travail effectif, qui est à distinguer du temps rémunéré par l'employeur, est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

La prise en compte ou non dans le travail effectif de tout ou partie des temps de pause liés à la réglementation en matière d'hygiène et sécurité ou des temps de trajet domicile/lieu inhabituel de travail, sera négociée par accord d'entreprise ou d'établissement en fonction des spécificités propres à chaque entreprise.

Dans les centres d'appel, les salariés soumis de manière continue à des appels fréquents et répétés, dont ils n'assurent pas la maîtrise, bénéficient toutes les deux heures d'une pause rémunérée de 10 minutes assimilée à du travail effectif.

Article 4 : Durée journalière et hebdomadaire du travail et du repos quotidien

4-1 : Durée journalière du travail

Conformément aux dispositions légales, la durée maximale journalière du travail ne peut excéder 10 heures .

Toutefois, cette durée peut être portée à 12 heures, sans que cela puisse en aucun cas induire un mode normal d'organisation du travail, en cas d'interventions exceptionnelles, notamment à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou encore en cas de surcroît très exceptionnel et temporaire d'activité qui n'aurait pas été résolu dans le cadre de l'organisation normale du travail.

La dérogation est limitée à cinq jours ouvrables sur un mois civil pour un même salarié.

Ces dispositions ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions de l'article D 212-16 du code du travail.

A l'exception du cas prévu au deuxième alinéa du présent article, l'amplitude d'une journée de travail ne peut excéder 12 heures.

4-2 : Repos quotidien

Tout salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

Toutefois, sans que cela puisse induire en aucun cas un mode normal de fonctionnement, il peut être dérogé à ce principe, dans les mêmes circonstances et dans les mêmes conditions qu'à l'article 4-1 ci dessus.

Les salariés concernés devront bénéficier en contrepartie de l'octroi d'une période de repos, prise dans la semaine qui suit et équivalente à la différence, ou, par exception, d'une indemnité compensatrice.

En tout état de cause, la durée minimale de repos ne pourra être inférieure à 9 heures consécutives.

4-3 : durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine quelconque et 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives. Cette dernière durée est portée à 42 heures dans les entreprises réduisant la durée du travail effective à 35 heures, exclusivement dans le cadre hebdomadaire.

Article 5: Heures supplémentaires

Constitue une heure supplémentaire, l'heure effectuée à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire hebdomadaire légal du travail ou de la durée considérée comme

équivalente. Dans certains des cas visés à l'article 11 et dans ceux visés aux articles 13, 14 et 15 du présent accord, elles sont calculées dans le cadre de la périodicité définie par les articles considérés.

Les heures effectuées à la demande de l'entreprise entre 35 et 39 heures supporteront une majoration de 10% entre la date d'application de l'accord de branche et la date de mise en oeuvre de la loi annoncée par la loi du 13 juin 1998 et seront imputables sur le contingent d'heures supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2000. Dès la mise en oeuvre de la loi annoncée par la loi du 13 juin 1998, elles deviendront des heures supplémentaires, pour l'ensemble des entreprises du secteur quel que soit leur effectif, et seront traitées selon les dispositions prévues par cette nouvelle législation en matière d'heures supplémentaires qui se substitueront à la majoration conventionnelle prévue ci-dessus. Si à la date de mise en oeuvre de la seconde loi, le taux de majoration des heures supplémentaires applicable est supérieur à 10%, il sera procédé à un rappel de salaire à due concurrence. Les dispositions du présent alinéa ne s'appliquent pas dans les entreprises organisant la réduction du temps de travail en jours et dans certains des cas visés à l'article 11 ainsi que ceux visés aux articles 13, 14 et 15, le décompte des heures supplémentaires s'effectue alors au-delà de la période de référence : les heures effectuées au-delà du volume d'heures prévu supporteront la même majoration

Afin de favoriser une politique effective de l'emploi, les parties conviennent de limiter le contingent d'heures supplémentaires à 130 heures dans un premier temps et de se revoir dans un délai de dix huit mois pour examiner la possibilité de dégressivité de ce contingent. Pour l'année qui suit l'entrée en application du présent accord, ce contingent pourra être majoré au maximum de 50 heures, par accord d'entreprise ou d'établissement dans les entreprises ou établissements n'appliquant pas les dispositions de l'article 14 ci-après. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront mettre en place cette négociation par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette.

Article 6 : Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de remplacement.

Pour favoriser l'emploi, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes sera, de préférence remplacé, en application de l'article L 212-5 du Code du travail, par une compensation en temps au moins équivalente.

La prise de ces repos s'effectue selon les mêmes modalités que celles applicables aux repos compensateurs prévus à l'article L 212-5-1 alinéas 4 et 5 du code du travail, sauf accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant des dispositions différentes ou absence d'opposition des représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable. Elles peuvent venir alimenter le compte épargne temps prévu à l'article 19.

Article 7 Congés payés

Les congés payés annuels sont accordés aux salariés dans les conditions fixées par la législation en vigueur. Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence ou n'ayant pas pour cette période de référence une durée du travail effectif égale à 12 mois, la durée des congés payés est fixée prorata temporis.

Une fraction d'au moins quinze jours ouvrables continus doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Les jours restant dus sont accordés en une ou plusieurs fois dans le respect des dispositions légales.

Article 8 : congés exceptionnels

Les salariés bénéficient, au moment de l'événement, sur justificatif, et sans que cela n'entraîne de perte de rémunération, des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus ci-dessous :

Mariage du salarié : 6 jours ouvrables

Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables

Décès du conjoint : 3 jours ouvrables

Décès d'un enfant : 3 jours ouvrables

Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrables

Décès du frère ou de la sœur : 2 jours ouvrables

Décès du beau père ou de la belle mère : 2 jours ouvrables

Naissance survenue au foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables. (Ces jours ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant en application des articles L122-26 et L 122-26-1 du code du travail)

Maladie ou accident constaté par certificat médical d'un enfant à charge de moins de 16 ans : dans la limite de 3 jours ouvrables par an.

Article 9 : jours fériés

Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux à savoir : les 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Le 1^{er} mai est un jour férié, chômé et payé.

Le chômage d'un jour férié n'entraîne pas de perte de rémunération

Le travail d'un jour férié ordinaire donne lieu, au choix du salarié, à une majoration de 50% ou à une compensation en temps d'une journée.

Article 10 : Travail de nuit et du dimanche

Sans préjudice des dispositions de l'article L 221-9-13° du code du travail :

Le travail occasionnel d'un dimanche donne lieu à une majoration de 100% ou à une compensation en temps équivalente.

Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin sont considérées comme travail de nuit. Dès lors qu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel de travail, ces heures donnent lieu à une majoration de 50% ou à une compensation en temps équivalente. En cas de travail un dimanche également jour férié, seule la majoration la plus favorable s'applique. En cas de travail la nuit d'un dimanche ou la nuit d'un jour férié, la majoration est de 110% au lieu de 100%.

Les parties conviennent que la compensation directe ou indirecte du travail régulier du dimanche et ou de la nuit, relève de la négociation en entreprise.

TITRE II : APPLICATIONS DE LA DUREE ET DU DECOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 11 : Modalités de l'organisation du temps de travail

L'organisation du temps de travail pour aboutir, s'il y a lieu, à la durée conventionnelle, peut prendre diverses formes et être mise en œuvre de manière différenciée au niveau de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissement(s) ou d'une partie d'établissement, par :

- Attribution de jours en application de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 associés à un décompte sur l'année civile ou sur un autre exercice de même durée. Quarante pour cent des jours attribués au titre de la réduction du temps de travail peuvent être pris à l'initiative du salarié selon les modalités pratiques existant dans l'entreprise et dans des conditions ne portant pas atteinte au bon fonctionnement des services, sauf lorsque les jours de réduction du temps de travail sont intégrés dans une programmation organisée et négociée dans l'entreprise..
- Réduction quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle.
- Décompte annuel du temps de travail découlant d'un dispositif d'organisation du temps de travail négocié au niveau de l'entreprise ou au niveau de la branche
- Combinaison de ces différentes modalités.

Article 12 : Personnel concerné

La réduction et le décompte horaire du temps de travail s'appliquent à l'ensemble du personnel y compris aux personnels d'encadrement dont les conditions d'exercice des fonctions sont compatibles avec la prise en compte du temps de travail et son décompte. Toutefois, des dispositions spécifiques s'appliquent en matière de réduction et de décompte du temps de travail pour les catégories de personnel visées à l'article 13 ci après :

Article 13 : Dispositions spécifiques.

Les personnels d'encadrement pour lesquels, compte tenu de la nature particulière de leurs attributions ou en raison des conditions particulières d'exécution de leur contrat de travail, la notion de décompte du temps de travail est inadéquate pour mesurer leur contribution à l'entreprise, bénéficient des modalités spécifiques définies ci-dessous.

Pour les personnels d'encadrement visés au présent article, une concertation s'engagera dans les entreprises à l'occasion de la mise en oeuvre du présent accord sur l'organisation des temps collectifs de travail et une meilleure gestion de ces temps (réunions, séminaires, durée des réunions, etc.) ainsi que sur l'aide administrative ou d'organisation qui pourrait être de nature à réduire leur temps de présence.

Les signataires du présent accord conviennent en outre de se revoir, dans un délai d'un an suivant la conclusion de l'accord relatif à la classification de la branche, afin de préciser, en tant que de besoin, ces catégories au regard de la classification mise en place.

Deux groupes d'emploi sont identifiés par le présent article :

- a) les cadres détenant sur un service, un département ou un établissement de l'entreprise une délégation de pouvoir durable et effective.

Détenant une partie du pouvoir technique, juridique ou économique de l'entreprise, ils disposent également de la plus large autonomie de jugement et d'initiative, ainsi que d'un haut niveau de rémunération et assument la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission ; le bon accomplissement de cette mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise.

Il est admis que, pour cette catégorie, la rémunération dispose d'un caractère forfaitaire sans autre référence. Le comité d'entreprise sera informé des postes concernés.

- b) les cadres et les personnels d'encadrement ayant, du fait de la nature de leurs activités, une grande latitude dans leur organisation du travail et la gestion de leur temps ainsi que les commerciaux maîtrisant leur prise de rendez-vous et dont les missions impliquent des déplacements professionnels inhérents à la nature même de leur activité et pour lesquels le décompte horaire du temps de travail n'a pas de signification.

Pour la catégorie visée au b), leur durée du travail s'exprime en nombre de jours de travail annuel. La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail est équivalente à la réduction dont bénéficient les personnels pour lesquels est effectué un décompte horaire du temps de travail et s'opérera, en jours, par voie de négociation en entreprise ou à défaut d'accord, après consultation du Comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

TITRE III - REPARTITION ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail doit être conçue en recherchant le plus juste équilibre pour concilier les besoins de l'entreprise avec les intérêts des salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail. Les organisations à mettre en place doivent :

-Être adaptées aux activités et situations de travail concernées (sites touristiques, périodes de haute activité commerciale, période à haut trafic, lancement de nouveaux produits, campagne marketing)

-Permettre de limiter le recours aux emplois précaires et aux heures supplémentaires.

-Permettre d'assurer une meilleure répartition des charges de travail et une meilleure gestion des absences notamment en période de congés annuels.

Dans les entreprises de plus de cinquante salariés pourvues de délégués syndicaux, un accord collectif négocié avec les délégués syndicaux est nécessaire à l'introduction dans une entreprise, un ou plusieurs établissements ou une partie d'établissement, de l'organisation du temps de travail prenant en compte la situation des salariés soumis à des fluctuations d'activité, telle que prévue par la législation en vigueur.

Article 14 : Organisation du temps de travail prenant en compte les différentes fluctuations d'activité dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux, nonobstant l'application des dispositions de l'article L 412-11 du code du travail, la mise en application du régime supplétif ci-dessous est soumise à information et consultation préalables des délégués du personnel.

La mise en place de ce dispositif pourra être négociée par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette, dans les entreprises de plus de cinquante salariés dépourvues de délégués syndicaux.

14-1 : Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier d'une semaine sur l'autre en deçà ou au delà de l'horaire hebdomadaire de 35 heures. Dans ce cas, la durée conventionnelle annuelle du travail est fixée à 1603 heures au maximum sans pouvoir, en aucun cas, excéder la durée annuelle du temps de travail des salariés dont la durée du travail n'est pas modulée. Lorsque l'horaire collectif dans ce cadre dépasse 39 heures, la semaine est considérée comme de haute activité.

Le nombre de semaines de haute activité ne peut excéder douze sur la période de douze mois de référence sans pouvoir dépasser trois semaines consécutives. Dans ce cadre, la compensation arithmétique sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ne peut excéder douze semaines. Il ne peut y avoir de chevauchement entre deux périodes de modulation.

14-2 : Programmation des variations d'horaire

La programmation des variations d'horaire, qui ne peut excéder douze semaines, est communiquée aux salariés tous les mois après la consultation et l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

14-3 : Délai de prévenance des changements d'horaires

Les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai est d'au moins dix jours francs, sauf interventions exceptionnelles ne pouvant en aucun cas induire un mode normal d'organisation du travail, notamment pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, catastrophes naturelles ou urgences mettant en péril la sécurité des biens et des personnes.

14-4 : Limites maximales et répartition des horaires

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives en vigueur, la durée journalière du travail ne peut excéder dix heures. La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine donnée et 44 heures en moyenne sur une période de dix semaines consécutives.

Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs. Ces jours peuvent ne pas être consécutifs en période de haute activité.

14-5 : Rémunération mensuelle

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliqué ce régime de décompte du temps de travail est lissée sur la base d'un horaire hebdomadaire égal à 35 heures dans des conditions de rémunération égales à celles pratiquées antérieurement conformément au principe posé à l'article 2 du présent accord.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de haute activité compensée dans la période de douze semaines définie à l'article 14-1, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail.

Lorsque l'indemnisation d'absence pour incapacité temporaire d'activité correspond à un nombre d'heures supérieur à celui que le salarié aurait dû effectuer, il ne peut être demandé à celui-ci de régularisation horaire ou salariale.

Toutefois, si un salarié est compris dans un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

14-6 : Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire de 35 heures en moyenne a été dépassé sur la période de douze semaines définie à l'article 14 -1 seules les heures effectuées au-delà de celle-ci ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à la législation en vigueur, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures excédentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacés, en totalité ou en partie, par un repos de compensation dans les conditions prévues à l'article 6 du présent accord. Ces heures peuvent alimenter le compte épargne temps prévu à l'article 19.

14-7 : Chômage partiel

En cours de période, le recours au chômage partiel est possible. Il intervient selon les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 15: Régimes particuliers

15-1 : Services en continu

Sans préjudice des dispositions de l'article L 221-9 13° du code du travail, les activités liées à la permanence du fonctionnement et de l'utilisation des réseaux (c'est-à-dire l'exploitation, les systèmes informatiques, la maintenance, les services d'assistance aux clients liés aux activités d'exploitation du réseau, ou tout autre service qui présenterait, dans l'avenir, les mêmes caractéristiques de lien avec la permanence du fonctionnement et de l'utilisation du réseau) impliquent et autorisent l'exploitation en continu, sept jours sur sept de certains établissements ou parties d'établissements ou de services ce qui autorise la dérogation au repos dominical et le repos hebdomadaire donné par roulement.

Le repos par roulement doit donner lieu à l'établissement d'un calendrier trimestriel prévisionnel afin que les salariés concernés puissent planifier et organiser leur temps libre.

Les salariés doivent bénéficier de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs. Toute dérogation à ce principe, liée à l'obligation de permanence du fonctionnement des réseaux, doit faire l'objet d'un accord dans l'entreprise ou l'établissement. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux pourront mettre en place cette négociation par la voie du mandatement sous réserve que la législation le permette.

Les salariés devront en outre bénéficier au minimum d'un dimanche par mois.

15-2 : Organisation du travail par cycle

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de 35 heures soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée inférieure.

La durée du travail, en raison de la nécessité d'assurer la permanence et la continuité du service dans le secteur des télécommunications, peut être organisée dans des parties d'établissements ou de services, sous forme de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximale du cycle est de douze semaines.

Lorsque sont organisés des cycles de travail, seules sont considérées comme heures supplémentaires celles qui dépassent la durée moyenne de trente cinq heures calculée sur la durée du cycle de travail.

15.3 : Travail par relais

Afin de permettre d'assumer les situations où il faut pouvoir adapter le nombre de salariés présents à la variation de l'activité, l'organisation du travail peut prévoir le recours aux équipes alternantes ou chevauchantes pour les activités liées à la permanence de fonctionnement des réseaux telles que définies au 1^{er} alinéa de l'article 15-1 du présent accord.

En cas de travail en équipes, un calendrier trimestriel des interventions devra être établi.

Article 16: Astreintes

16-1 Définition

Une période d'astreinte est une période se situant en dehors de la période normale du travail pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition immédiate et permanente de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert, que ce soit à la suite d'un déplacement physique ou depuis son domicile, selon un décompte effectué au sein de chaque entreprise.

16-2 : Contrepartie de l'astreinte

L'entreprise qui a recours à l'astreinte doit prévoir l'indemnisation du salarié qui l'effectue soit en terme de rémunération soit en terme de repos compensateur, par accord collectif, à défaut après information et consultation des représentants du personnel, à défaut après consultation des salariés concernés.

16-3 : Temps d'intervention

La durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

La rémunération du temps d'intervention doit inclure, s'il y a lieu, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche etc.) applicables dans les entreprises considérées du fait de la loi, de l'article 10 du présent accord ou d'accords collectifs d'entreprise.

16-4 : Déplacement

Les temps de déplacement occasionnés par l'exigence de déplacements physiques ont la nature de temps de travail effectif dans la limite du trajet estimé domicile/lieu d'intervention. Ils sont rémunérés dans les conditions prévues au niveau de l'entreprise.

Les frais exposés par le salarié en vue de se rendre sur le lieu d'intervention sont remboursés par l'employeur conformément aux règles en vigueur dans l'entreprise en matière de frais professionnels.

16-5 : Fréquence et durée de l'astreinte

L'entreprise devra définir la fréquence et la durée de la période d'astreinte, étant entendu qu'elle ne peut se reproduire plus d'une semaine sur trois et que sa durée ne peut excéder 7 jours consécutifs.

Lorsque l'astreinte donne lieu à une intervention comprenant un déplacement physique, sa mise en œuvre devra prévoir un délai de repos entre la fin de l'intervention et la reprise du travail ou toute autre contrepartie.

TITRE IV - : REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, FORMATION ET EMPLOI

Article 17 : Réduction du temps de travail et formation

Le mode normal de formation des salariés dans l'entreprise est celui des stages organisés par celle-ci dans le cadre de son plan de formation. Ils se déroulent pendant le temps habituel de travail. Le temps passé à ce type de formation est assimilé à du temps de travail effectif.

Les parties conviennent cependant, sous réserve d'accord formel du salarié et aux conditions définies ci-après ; sans préjudice des négociations ultérieures qu'elles auront à conduire sur les objectifs et la politique de formation dans le secteur d'activité des télécommunications ; de la possibilité éventuelle pour l'entreprise d'utiliser au maximum 50% de la réduction du temps de travail générée par le passage aux 35 heures, à des actions de formation qualifiante pouvant déboucher sur un diplôme, un titre ou une certification reconnue par la branche.

La nature de ces formations, les critères qualifiants ainsi que les objectifs poursuivis donnant lieu à ces actions de formation seront définis paritairement dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire pour l'Emploi sur proposition, le cas échéant, de l'observatoire des métiers dont les parties envisagent de négocier la création au sein de la convention collective des télécommunications.

Ce temps n'entraînera pas de réduction de la rémunération sans être assimilé à du travail effectif.

Ces actions ne pourront excéder 10% du plan de formation.

Article 18 : Réduction du temps de travail et emploi

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le prolongement de la loi du 13 juin 1998 et de ses décrets d'application pour répondre à l'objectif national de solidarité permettant de préserver ou de développer l'emploi tout en ne portant pas atteinte à la compétitivité des entreprises dans un univers fortement concurrentiel . En conséquence elles invitent les entreprises de télécommunications à mettre en oeuvre les moyens mis à leur disposition dans le présent accord dans le souci permanent de favoriser l'emploi en leur sein.

Pour favoriser l'emploi, les parties signataires incitent les entreprises et les salariés à privilégier les contreparties en temps plutôt qu'en majoration de rémunération et invitent les entreprises à recourir prioritairement au contrat à durée indéterminée à temps plein dans le cadre de leurs embauches.

TITRE V : COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 19 : Compte épargne temps (CET)

Le compte épargne temps a pour objet, conformément à l'article L227.1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

19-1 : Mise en œuvre

La mise en œuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne temps dans une entreprise, doit faire l'objet d'une négociation dans l'entreprise avec les délégués syndicaux.

Dans les entreprises où n'existent pas de délégués syndicaux, cette mise en œuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Dans les entreprises non dotées d'institutions représentatives du personnel, cette mise en œuvre fait l'objet d'une consultation préalable des salariés et d'une information individuelle.

19-2 : Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne temps dans les conditions ci-dessus, tout salarié en contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté peut ouvrir un compte épargne temps.

Ce compte est ouvert sur demande écrite du salarié qui doit indiquer à l'employeur les éléments qu'il entend affecter au compte épargne temps. Le salarié qui entend modifier son choix doit le notifier par écrit.

Un compte individuel est remis annuellement au salarié par l'employeur

19-3 : Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte tout ou partie des éléments mentionnés ci-après :

a) Report du droit à repos

- Report des congés payés dans la limite de dix jours par an.
- Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des dix jours ci-dessus, et pendant six ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales.
- Repos compensateur de remplacement visé par l'article 6 du présent accord.
- Les jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail dans la limite maximale de la moitié de ces jours.
- Les autres jours de repos éventuellement prévus par accord d'entreprise ou d'établissement.
- Les jours de repos abondés par l'employeur lorsqu'un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit l'existence d'un abondement.

b) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

- Primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L 441.8 du code du travail.
- Compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité.
- Autres primes ou indemnités dont l'affectation serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, au cours du mois où ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire du salarié à la date d'affectation au compte épargne temps.

19-4 : Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés ci-après :

- Congé parental d'éducation prévu par les articles L 122.28.1 et suivants du code du travail.
- Congé sabbatique prévu par les articles L 122.32.17 et suivants du code du travail.
- Congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L.122.32.12 et suivants du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et modalités prévues par la loi

Le compte épargne temps peut également être utilisé dans les cas ci-après :

- Actions de formation , telles que visées à l'article 17 du présent accord.
- Congés pour convenance personnelle dès lors qu'un accord d'entreprise en prévoit l'existence et la durée.

Enfin, les droits affectés au compte épargne temps et non utilisés en cours de carrière peuvent permettre au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une préretraite progressive.

19-5 : Situation du salarié pendant le congé

a) Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie, pendant son congé, d'une indemnisation calculée sur la base du salaire perçu au moment de la prise du congé, dans la limite du nombre de jours de repos capitalisés.

b) Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à du travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

c) Fin du congé

A l'issue de son congé, le salarié retrouve son emploi précédent ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente à la précédente, sauf départ à la retraite ou de façon plus générale départ volontaire du salarié.

19-6 : Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu, pour quelque cause que ce soit, avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité compensatrice égale aux droits acquis au jour de la rupture, après déduction des charges salariales et patronales.

En cas de changement d'employeur relevant du champ d'application du présent accord, la valeur du compte peut être transférée au nouvel employeur, par accord écrit des trois parties, l'ancien employeur devant dédommager le nouvel employeur du montant de cette valeur. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise. Il en va de même en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de six mois, et sans préjudice des dispositions de l'article 7 du décret du 22 juin 1998, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte. Il devra alors convenir, en accord avec l'employeur, de la prise d'un congé unique ou de congés échelonnés afin de solder ses droits, sous réserve de l'application des dispositions du 3^{ème} alinéa de l'article L122-32-25 du code du travail concernant le cumul du report de la 5^{ème} semaine en vue de la prise d'un congé sabbatique ou d'un congé pour création d'entreprise. La renonciation au compte épargne temps interdit toute réouverture d'un tel compte avant un délai de deux ans.

TITRE VI - DISPOSITIONS GENERALES

Article 20 : Négociations d'entreprise

Les parties rappellent que si la branche est un niveau pertinent pour fixer des normes communes sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans un secteur en voie d'émergence, des négociations en entreprise peuvent s'ouvrir, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés pour en adapter les dispositions, notamment en vue de la conclusion de convention avec l'État, soit directement avec les organisations syndicales qui y sont représentées soit par la voie du mandatement tel que prévu à l'article 3 III de la loi du 13 juin 1998.

Les parties conviennent en outre, sous réserve de la confirmation par la loi de l'accord interprofessionnel du 8 avril 1999, de négocier les conditions de mise en place du mandatement dans les entreprises de télécommunications ne disposant pas de délégués syndicaux.

Article 21 : Suivi de l'accord

Afin de dresser un bilan de l'application du présent accord notamment en terme d'emploi, les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 18 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, dans le cadre d'une commission paritaire de suivi.

Article 22 : Durée de l'accord

Le présent accord a vocation à s'inscrire dans la future convention collective nationale des télécommunications. Il s'applique cependant dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1^{er} juillet 1999.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les meilleurs délais.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par les articles L 132-7 et L 132-8 du Code du travail. En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives se réuniront en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Article 23 : Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'accord du 2 décembre 1998 et son avenant du 18 février 1999.

Fait à Paris, le 4 Juin 1999

pour la CFDT

Pour l'UNETEL

Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour SYNTEC/RST

Pour la CGT-FO

ANNEXE 4

CLASSIFICATION

EXEMPLES D'EMPLOIS

Les exemples d'emploi, présentés ci après à titre indicatif, par famille, ont pour objet d'illustrer les groupes de classification définis au titre VI de la convention dont les définitions doivent demeurer la référence essentielle. Cette liste n'est ni exhaustive ni normative mais décrit un certain nombre d'emplois caractéristiques existant à la date de signature de la présente convention.

En tout état de cause, il y a lieu pour chaque exemple de comparer l'ensemble des éléments de leur définition avec le contenu réel des emplois correspondants existants dans l'entreprise, indépendamment de leur dénomination qui peut varier d'une entreprise à l'autre.

FAMILLE TECHNIQUE

Câbleur/Monteur raccordeur de ligne téléphonique/Agent technique :

Installe et (ou) raccorde des équipements de télécommunication et en assure éventuellement la maintenance.

Technicien installateur :

Assure la validation technique des équipements sur site, garantit la réalisation de la configuration. Met en service les équipements et, éventuellement, conseille le client.

Technicien d'exploitation de réseaux et d'équipements

Assure, via le pilotage des opérations de maintenance, la qualité des réseaux, la disponibilité des services et le fonctionnement des équipements

Superviseur réseau

Supervise le(s) réseau(x) et équipements afin de détecter les incidents. Pilote les interventions en relation avec les différents services de maintenance internes ou externe et tient informé du rétablissement ou des délais de rétablissement du réseau

Pilote de production

Dans le cadre des interventions programmées, garantit le respect de plusieurs procédures : maintenance, mise à jour de logiciel, tenue de calendrier, organisation et garantie de la bonne fin des opérations. Recueille les informations en interne et en externe pour les traiter dans le respect des engagements pris et informe les clients internes et externes

Ingénieur transmission:

Dans le cadre du déploiement et de l'optimisation du réseau de transmissions, procède à la validation technico-économique des installations et veille au dimensionnement du réseau afin de maintenir les capacités et la qualité nécessaires à son bon fonctionnement.

Architecte réseau :

A partir des évolutions du marché, des technologies, des contraintes économiques et du déploiement, planifie, conçoit et valide des solutions d'architecture optimale, et organise et suit leur livraison.

Expert technique :

Dans son domaine d'expertise, identifie, analyse les besoins et préconise des solutions techniques globales engageantes pour l'entreprise à moyen ou long terme, afin d'aider à la prise de décision. Le cas échéant, organise et suit la mise en œuvre des solutions retenues. Représente l'entreprise dans son domaine d'expertise

Directeur technique :

Participe à la définition de la politique technique de l'entreprise à moyen et long terme. Conçoit et oriente l'action des directions ou services dont il assume la responsabilité. S'assure de la mise en œuvre de cette politique en garantissant qualité de service et cohérence économique.

FAMILLE COMMERCIAL

Téléopérateur :

Assure :

- *le renseignement du client à partir d'une base de données*
- *et (ou) l'information sur les produits et services dans une démarche pro-active.*

Téléconseiller/ Chargé de clientèle :

Assure la relation client au téléphone. Il informe le client, l'assiste afin de résoudre les difficultés auquel ce dernier est confronté, et (ou) le conseille sur les produits et services dans l'optique de transformer l'appel en acte de vente ou de le fidéliser. Alimente et met à jour la base de données clients. Peut également assurer le traitement des dossiers.

Conseiller client en boutique / Chargé de clientèle :

Accueille, conseille le client et vend des produits et services. Eventuellement assure le traitement administratif du compte client, gère les encaissements, traite des demandes de réclamations ou renseignements.

Gestionnaire comptes clients :

Assure le suivi de comptes clients, veille aux obligations de paiement des clients. Enregistre les règlements, traite les réclamations et contribue au dénouement amiable des litiges de recouvrement, déclenche et suit le déroulement des procédures contentieuses.

Attaché commercial :

Dans le cadre des règles et procédures commerciales de l'entreprise, il développe les ventes sur un secteur, anime, fidélise et contrôle un portefeuille clients.

Responsable d'équipe en centre d'appels :

Dans le cadre de l'activité relation clientèle, anime, organise, motive et assiste une équipe de téléconseillers. Contrôle et améliore les performances de l'équipe et développe les compétences.

Technico-commercial :

Apporte un appui technique lors de la négociation de contrats. Intervient :

- *soit avant la vente et élabore alors des solutions techniques à partir des besoins des clients,*
- *soit après la vente et coordonne les activités entre le client et les services techniques,*
- *soit à ces deux niveaux.*

Responsable des chefs d'équipe en centre d'appels/ Responsable de plateau

Dans le cadre de l'activité relation clientèle, il anime, organise, motive et assiste plusieurs équipes de téléconseillers.

Chef de produit :

A en charge un ou plusieurs produits ou services qu'il contribue à développer, rentabiliser et faire évoluer. Analyse en permanence le marché. Il apporte son soutien, dans son domaine, à la force de vente.

Ingénieur grands comptes :

Dans le cadre de la politique commerciale de l'entreprise, assure la négociation des contrats ou accords cadres avec les grands comptes. Met en place les moyens permettant de garantir la réalisation de ces derniers. Anime, fidélise son portefeuille en vue de développer le chiffre d'affaires.

FAMILLE RESSOURCES / SUPPORT

Agent d'entretien :

Exécute les tâches d'entretien et de nettoyage qui lui sont confiées.

Assistant/ chargé du courrier :

Réceptionne, ouvre et trie le courrier et le distribue dans les services. Eventuellement assure la liaison entre les services et le départ du courrier.

Hôte / hôtesse :

Accueille les visiteurs, réceptionne et transfère les appels téléphoniques. Eventuellement assure la gestion d'activités annexes.

Assistant/ Chargé de services généraux ou logistique :

Assure le suivi des actions de maintenance et d'entretien des locaux, veille à l'approvisionnement du mobilier et du petit matériel. Eventuellement contribue à des activités annexes comme la mise à jour de bases de données, la gestion de stocks,...

Comptable spécialisé :

Rassemble et vérifie les données comptables, assure la tenue courante des comptes (comptabilité générale et (ou) analytique) dans son ou ses domaines de spécialité..

Assistant contrôleur de gestion :

Participe à l'élaboration de tableaux de bord, de documents économiques et financiers de l'entreprise. Collecte et contrôle la cohérence des données fournies et en assure une première analyse. Participe au processus budgétaire.

Coordonnateur achats

Au sein de son entité, recense et analyse les besoins d'achats de ceux qui demandent des prestations ou des produits, et répond aux acheteurs, ou réalise l'achat direct, ou pré-sélectionne les fournisseurs dans le respect des consignes et dans les meilleures conditions de coûts et de délais

Contrôleur de gestion :

Assure, dans son domaine de responsabilité, la mise en place d'indicateurs économiques pertinents, suit leur évolution, analyse les écarts et propose des mesures correctives afin de respecter les objectifs financiers de l'entreprise. Contribue au déroulement du processus budgétaire.

Responsable des achats :

Négocie et achète aux meilleures conditions de qualité, coûts et délais, des produits et services. Assure la gestion des relations avec les fournisseurs et le traitements des litiges.

Responsable Assurance Qualité :

Dans le cadre de la politique de l'entreprise ou des normes et certifications, coordonne la mise en service, le maintien et l'évolution des procédures qualité dans le domaine imparti.

Juriste :

Contribue à la protection juridique de l'entreprise dans un ou plusieurs domaines de spécialité (droit social, immobilier, société,...). Assure la veille juridique et le conseil dans la spécialité concernée et le cas échéant rédige des documents et (ou) participe au règlement de contentieux.

Responsable de projets transversaux :

Dans le cadre du développement de solutions nouvelles ou d'adaptations majeures, il contribue aux choix des projets et études qui y concourent. Organise et coordonne leur déroulement. Analyse la pertinence des projets, conduit les études, en contrôle les coûts et met en place les outils d'analyse et de suivi des solutions développées.

Directeur financier :

Dans le cadre des enjeux globaux de l'entreprise ou du groupe, participe à la définition générale de la politique financière de l'entreprise ou du groupe à moyen et long terme et dirige les activités financières et assure leur cohérence économique. Conçoit et oriente les actions des directions ou services dont il assume la responsabilité.

FAMILLE SYSTEMES D'INFORMATIONS /MULTIMEDIA

Développeur :

Réalise un programme informatique sur la base du cahier des charges élaboré par la conception.

Technicien de tests :

Dans le cadre du contrôle de la fiabilité des processus, organise et effectue les contrôles nécessaires sur les applicatifs pour validation avant généralisation et mise en production.

Technicien des systèmes d'informations :

Assure l'installation et (ou) le fonctionnement optimal des équipements techniques ou des applications des réseaux.

Technicien d'exploitation des systèmes d'informations :

Exploite, contrôle et veille au bon fonctionnement du système d'informations. En assure la maintenance courante.

Administrateur base de données :

Garantit le maintien en condition optimum de bases de données. Assure l'installation et la mise à niveau de systèmes de gestion de bases de données, met en œuvre leur évolution selon des critères préalablement définis. Apporte le soutien aux équipes de production et veille à la disponibilité des informations.

Administrateur réseaux :

Garantit le maintien en condition optimum des composants des réseaux (matériels, logiciels, flux d'information,...). Assure le support aux équipes en charge de l'administration des réseaux et supervise les plates-formes techniques des systèmes d'information.

Administrateur de site Web

Assure le bon fonctionnement d'une plate-forme internet/intranet, et veille à la disponibilité du réseau. Supervise l'accès, la sécurité. Veille à l'adaptation de l'application internet/intranet en fonction des besoins des services ou utilisateurs.

Chef de projet (conception/développement) :

Conduit le développement, la refonte ou la création d'un logiciel, d'un équipement ou d'un système, dans les meilleures conditions de qualité, de coûts et de délais. De la conception à la réalisation d'un prototype, est le garant du respect du cahier des charges, des méthodes et des normes de développement.

Concepteur (ingénieur développement) :

Conçoit et réalise une solution informatique propre à satisfaire le besoin de l'utilisateur par le choix d'une architecture matérielle et logicielle conforme au cahier des charge, Programme (ou fait programmer), valide et contrôle la réalisation de la solution retenue, rédige le manuel utilisateur. Effectue éventuellement l'assistance à l'utilisateur.

Architecte systèmes d'informations :

Organise la cohérence technique ou fonctionnelle des systèmes d'informations. Veille à l'évolution des systèmes et propose les architectures correspondantes au regard des besoins de l'entreprise et assure la communication sur les projets.

Directeur de programme/ Directeur de projet :

Dans le cadre d'une orientation stratégique, conduit un projet majeur engageant à moyen et (ou) long terme l'entreprise afin de contribuer au développement de celle-ci. Garantit la définition du programme, l'adaptation des périmètres d'action et des priorités. Assure la négociation des budgets ou des moyens à mettre en place. Garantit l'avancement du programme et la communication sur celui-ci.

Illustration des définitions par le positionnement des exemples

GROUPE A	Agent d'entretien, chargé de courrier
GROUPE B	Hôtesse, câbleur, assistant services généraux, téléopérateur
GROUPE C	Technicien de test, développeur, technicien installateur, technicien d'exploitation de réseaux et d'équipements, comptable spécialisé, assistant contrôle de gestion, technicien d'exploitation, technicien SI, conseiller en boutique, téléconseiller, gestionnaire de comptes clients
GROUPE D	Administrateur base de données, administrateur de réseaux, administrateur de site web, superviseur réseau, pilote de production, attaché commercial, coordonnateur achats, responsable d'équipe en centre d'appels
GROUPE E	Ingénieur transmission, chef de produit, chef de projet SI, technico commercial, responsable assurance qualité, responsable achats, juriste, concepteur, contrôleur de gestion, responsable des chefs d'équipe en centre d'appels
GROUPE F	Ingénieur grand compte, architecte réseau, architecte SI, expert technique, responsable de projets transversaux
GROUPE G	Directeur technique, directeur de programme, directeur financier

**Définitions des niveaux de formation de l'Education Nationale
(circulaire 1630 du 25/6/79 du SGFP)**

Niveaux	Définitions
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui de la licence ou des écoles d'ingénieurs
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur ou du diplôme des instituts universitaires de technologie, et de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur
IV	Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du baccalauréat technique ou de technicien, et du brevet de technicien
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) ou du certificat d'aptitude professionnelle (Cap) et par assimilation du certificat de formation professionnelle des adultes (CFPA) 1^{er} degré
VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas de formation allant au delà de la fin de la scolarité obligatoire

ANNEXE 5

TABLEAUX

INDEMNISATION MALADIE ET PREVOYANCE

**Tableau récapitulatif des garanties instituées par le régime de prévoyance
au titre 8 chapitre 2 de la présente convention collective**

RISQUE	ANCIENNETE	PRESTATIONS*
Décès vie civile Article 8-2-2-1	Néant	150% du salaire brut 180% du salaire brut (si conjoint) +30% par enfant à charge +Rente éducation pour enfants à charge
Décès suite AT ou MP Article 8-2-2-1	Néant	300% du salaire brut 330% du salaire brut (si conjoint) + 30% par enfant à charge +Rente éducation pour enfants à charge
Incapacité temporaire A partir du 106 ^{ème} jour Dans la période de référence Article 8-2-2-3	6 mois	SS + rente = 100% du salaire net
Incapacité 1 ^{ère} catégorie Article 8-2-2-2	6 mois	SS + rente = 50% du salaire net
Incapacité 2 ^{ème} catégorie Article 8-2-2-2	6 mois	SS + rente = 100% du salaire net
Incapacité 3 ^{ème} catégorie Titre VIII Chapitre II Article 8-2-2-2	6 mois	SS + rente = 100% du salaire net
Incapacité permanente > 66% Article 8-2-2-2	6 mois	SS + rente = 100% du salaire net

**Tableau récapitulatif de l'indemnisation maladie
prévue au titre 4 chapitre 3 de la présente convention collective**

RISQUE	ANCIENNETE	PRESTATIONS*
Incapacité temporaire Du 1 ^{er} au 45 ^{ème} jour Article 4-3-1-1	6 mois	SS + indemnisation = 100% du salaire net
Incapacité temporaire Du 46 ^{ème} au 105 ^{ème} jour Article 4-3-1-1	6 mois	SS+ indemnisation = 75% du salaire net

** Pour l'appréciation des notions de salaire brut, salaire net, rente nette, il convient de se reporter aux définitions des articles cités*

