

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000

**IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE**

*Annuaire officiel des conventions collectives françaises*

**IDCC 2148**

**TEXTE DE BASE EN VIGUEUR**

Texte de base : Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000

**DERNIER AVENANT SALAIRES**

Accord du 23 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2026

**RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE**

KALICONT000005635557

**URL OFFICIELLE**

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635557](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635557)

**DOCUMENT GÉNÉRÉ LE**

20 juin 2026 à 00:25

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

---

<b>Texte de base</b>	•
Article	•
Article 8.2.1	•
Article 8.2.2	•
Article 8.2.3	•
Article 8.2.4	•
Article	•
Article	•
Article 71.1	•
Article 71.2	•
Article 4.1.1	•
Article 4.1.2	•
Article 4.2.1	•
Article 4.2.2	•
Article 4.2.3	•
Article 4.2.4	•
Article 4.2.5	•
Article 4.2.6	•
Article 4.2.7	•
Article 4.2.9	•
Article 4.2.10	•
Article 4.2.11	•
Article 4.2.12	•
Article 4.3.1	•
Article 4.3.2	•
Article 4.3.3	•
Article 4.4.1	•
Article 4.4.2	•
Article	•
Article 2.1.1	•
Article 2.1.2	•
Article 2.1.3	•
Article 2.1.4	•
Article 2.1.5	•
Article 2.1.6	•
Article	•
Article 6.1.1	•
Article 6.1.2	•
Article 6.1.2 bis	•
Article 6.1.3	•
Article 6.1.4	•
Article 6.1.5	•
Article	•

Article 6.2.1	•
Article	•
Article 6.4.1	•
Article 6.4.2	•
Article	•
Article 6.5.1	•
Article	•
Article 3.1.1	•
Article 3.1.2	•
Article 3.1.3	•
Article 3.2.1	•
Article 3.2.2	•
Article 3.2.3	•
Article 3.2.4	•
Article 3.2.5	•
Article 3.2.6	•
Article 3.2.7	•
Article	•

**Avenant salaires en vigueur** •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article	•

**Avenant : Avenant du 25 janvier 2002 relatif au domaine de l'Internet** •

Article	•
Article 3	•
Article 1er	•
Article 2	•

**Avenant : Accord du 14 mars 2003 relatif au travail de nuit** •

Article	•
Article 1er	•
Article 6	•
Article 5	•
Article 4	•
Article 8	•
Article 2	•
Article 7	•
Article 3	•

**Avenant : Avenant du 6 octobre 2006 relatif à la classification** •

Article	•
Article 1	•
Article 5	•
Article 4	•

Article 3 ..... •

Article 2 ..... •

**Avenant : Accord du 19 mars 2015 relatif aux stagiaires** ..... •

Article ..... •

Article 1er ..... •

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

Article 4 ..... •

Article 5 ..... •

Article 6 ..... •

Article 7 ..... •

Article 8 ..... •

Article 9 ..... •

Article 10 ..... •

Article 11 ..... •

Article 12 ..... •

Article 13 ..... •

Article 14 ..... •

**Avenant : Accord du 3 février 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)** ..... •

Article 1er ..... •

Article 2 ..... •

Article 3 ..... •

Article 4 ..... •

Article 5 ..... •

Article 6 ..... •

Article 7 ..... •

Article 8 ..... •

Article ..... •

**Avenant : Accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique** ..... •

Article 1er ..... •

Article 1.1 ..... •

Article 1.2 ..... •

Article 1.3 ..... •

Article 2 ..... •

Article 2.1 ..... •

Article 2.2 ..... •

Article 2.3 ..... •

Article 3 ..... •

Article 3.1 ..... •

Article 3.2 ..... •

Article 3.3 ..... •

Article 3.4 ..... •

Article 3.5 ..... •

Article 4 ..... •

Article 5 ..... •

Article ..... •

**Avenant salaires : Accord du 23 février 2007 relatif aux salaires** .....

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article .....

**Avenant salaires : Accord du 26 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018** .....

Article .....

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

**Lexique** .....

## Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000

**ART.**

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 VI 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 d'entreprise (PEE) plus particulièrement les plans d'épargne long terme (PERLT) ;
- les mécanismes favorisant l'utilisation des comptes 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.

*(1) Chapitre étendu sous réserve de l'application de l'article L. 921-4 du code de la sécurité sociale aux termes duquel les régimes de retraite complémentaire obligatoire de salariés sont institués par accord national interprofessionnel, étendu et élargi par arrêté conjoint du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre du budget.*

*Ce même chapitre est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-13 du code du travail (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).*

**ART.****8.2.1**

### 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 1er, 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 organisés 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 oeuvre opérationnelle

Les garanties définies à l'article 8.2.2 sont mises en oeuvre 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 ladite convention se compensant.

ART.

8.2.2

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 de ses ayant(s) droit 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 droit 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 soient 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 18e anniversaire ou jusqu'à son 21e 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 2e ou 3e 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 1re 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 106e 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 " 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\* (1), 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 1er 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 de 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.

*(1) Membre de phrase exclu de l'extension (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).*

ART.

8.2.3

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 de 1 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.

ART.

8.2.4

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 et son avenant du 18 mai 2009, les parties signataires conviennent que les entreprises de télécommunications doivent permettre à leurs anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage de conserver le bénéfice des garanties des couvertures complémentaires santé et prévoyance qui leur étaient applicables dans l'entreprise entre le moment où il est mis fin à leur contrat de travail et celui où ils reprennent un autre emploi.

Le bénéfice de cette garantie est accordé, durant la période d'indemnisation chômage, et pendant une durée égale à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entier, dans la limite de 9 mois de couverture.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement ou par un système de mutualisation défini par accord d'entreprise.

ART.

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 un 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).

**ART.**

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.

**ART.****7.1.1**

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 (2)*, 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 leur disposition pour prévenir les risques d'accidents du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article l'article L. 230-2 du code du travail, qui pose une obligation générale d'évaluation des risques qui ne peut être limitée à l'évaluation des " risques spécifiques " (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).

**NOTA**

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article l'article L. 230-2 du code du travail, qui pose une obligation générale d'évaluation des risques qui ne peut être limitée à l'évaluation des " risques spécifiques " (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).

**ART.****7.1.2**

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 1997 ;
- 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 2 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.

ART.

4.1.1

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.

ART.

4.1.2

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 50 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.

ART.

4.2.1

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.

ART.

4.2.2

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 exemplaire.

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.

ART.

4.2.3

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 à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 24 heures en deçà de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence, 2 semaines après 1 mois de présence et 1 mois après 3 mois de présence.

En cas d'interruption de la période d'essai à l'initiative du salarié, ce dernier doit respecter un délai de prévenance de 48 heures, ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

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 6 mois précédents, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

#### 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 1 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 rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, et 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 de 1 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 (1)

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 ladite 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 933-2 du code du travail qui fixe les conditions de validité de la clause de dédit formation (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).

ART.

4.2.5

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 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 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 7 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 3 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 3 heures. Le nombre de coupures dans une journée de travail ne peut excéder une. Elle ne peut être supérieure à 2 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.

ART.

4.2.6 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 1 jour par semaine de contrat dans la limite de :

- 2 semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 mois si la durée du contrat est supérieure à 6 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.

ART.

4.2.7 Le recours au travail temporaire est régi par les [articles L. 124-1 et suivants du code du travail](#).

ART.

4.2.9

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 (1).

#### 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 1 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 (2).

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 1 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 1 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 observé 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.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail, les temps de trajet effectués en dehors de l'horaire habituel de travail étant assimilés à du temps de travail effectif dès lors que le salarié effectue des trajets pour se conformer aux directives de l'employeur (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).*

*(2) Voir l'avis d'interprétation de la CPNIC sur les frais de déplacements.*

#### ART. 4.2.10

##### 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. 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 télésurveillance 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.

ART.

4.2.11 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 12 mois suivant l'entrée en application de la présente convention.

ART.

4.2.12 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.

ART.

4.3.1 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 48 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 45 jours, le salarié recevra la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler.

Pendant les 60 jours suivants, il percevra les 3 / 4 de cette même rémunération.

L'indemnisation intervient aux dates habituelles de paie 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 perçue 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 12 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.

En cas d'absence pour maladie, maternité ou accident, l'ancienneté de 6 mois ouvrant droit au bénéfice des indemnités conventionnelles s'apprécie en prenant en compte tous les contrats de travail conclus dans la même entreprise ou le même groupe, au sens de l'[article L. 2331-1 du code du travail](#) : CDI, CDD, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

La durée des missions accomplies par un intérimaire ou la durée des stages accomplis par un stagiaire au sens de l'accord du 3 octobre 2008, au cours des 3 mois précédant leur recrutement sont également prises en compte pour le calcul de leur ancienneté.

ART.

4.3.2

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par l'article L. 122-26 du code du travail.

Après 6 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 3e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction du temps de travail de 30 minutes par jour, sans réduction de leur rémunération.

En cas d'absence pour maladie, maternité ou accident, l'ancienneté de 6 mois ouvrant droit au bénéfice des indemnités conventionnelles s'apprécie en prenant en compte tous les contrats de travail conclus dans la même entreprise ou le même groupe, au sens de l'[article L. 2331-1 du code du travail](#) : CDI, CDD, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

La durée des missions accomplies par un intérimaire ou la durée des stages accomplis par un stagiaire au sens de l'accord du 3 octobre 2008, au cours des 3 mois précédant leur recrutement sont également prises en compte pour le calcul de leur ancienneté.

ART.

4.3.3

Pour élever son enfant, le salarié, père ou mère, peut résilier son contrat de travail et bénéficier d'une priorité de réembauchage dans les 12 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 de 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 2 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.

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 2 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 compter de 1 année d'ancienneté révolue, 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 50 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 12 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 chapitre III, 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 (en pourcentage)	50 ans et plus (en pourcentage)
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

**ART.**  
**4.4.2** 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 avvertir 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.

L'employeur peut décider de la mise à la retraite des salariés remplissant les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein dans les conditions légales en vigueur.

Dans tous les cas, l'employeur notifie sa décision en respectant le préavis prévu à l'article 4. 4. 1. 1 de la convention collective.

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 12 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.

**ART.** 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 III à la présente convention.

ART.  
2.1.1

Sans préjudice des dispositions prévues au 4e 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.

ART.  
2.1.2

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](#).

ART.  
2.1.3

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.

ART.  
2.1.4

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'un d'eux 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.

ART.

2.1.5

La convention collective peut être dénoncée par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de 3 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 18 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 18 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.

ART.

2.1.6

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.

ART.

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.

ART.

6.1.1

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.

ART.

6.1.2

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 évaluant l'ensemble des savoirs (savoir-être et savoir-faire), des compétences et aptitudes requis par l'emploi, et non celles détenues par l'individu, quel 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 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 indique 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 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, économiques et organisationnels) 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 oeuvre 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.

A compter du 1er janvier 2007, aucun accord de mise en place de la catégorie D bis ne pourra plus être négocié dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Le devenir des accords D bis conclus antérieurement au présent avenant devra faire l'objet d'une négociation d'entreprise.

Un bilan des négociations sera effectué 3 ans après la signature du présent avenant.

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 13 a 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 13 b du chapitre II du titre V du même accord.

---

ART.

**6.1.2  
bis**

La présente classification de branche peut comporter des échelons intermédiaires au sein de chaque groupe de classification dès lors qu'ils sont institués par accord d'entreprise.

L'accord d'entreprise doit identifier les emplois-exemples concernés par les échelons intermédiaires ainsi créés.

Le groupe d'emploi et l'échelon intermédiaire, lorsqu'il existe, doivent être mentionnés sur le bulletin de paye des salariés.

Ne constituent pas des échelons intermédiaires au sens du présent texte les indices intégrés dans une politique salariale visant à la détermination des niveaux de rémunération.

---

ART.

**6.1.3**

Salaires minima annuels : voir "textes salaires".

#### 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 2 ans à compter de la signature de la présente convention.

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

La mise en oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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) Etablir 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 1er 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 2 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 2 mois suivant la date de réception de cet avis.

ART.

6.1.5

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 5 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 IV : exemples d'emplois et de classement et définition des niveaux de l'éducation nationale.

ART.

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 qui 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.

ART.

6.2.1

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier d'un examen de sa situation individuelle, de préférence annuellement, et en tout état de cause sans excéder 3 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 (1).

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 oeuvre du fait notamment d'actions de formation ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La mise en oeuvre 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 oeuvre de parcours individuels de formation.

*(1) Se reporter à l'article 9 de l'accord du 24 septembre relatif à la formation professionnelle.*

ART.

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.

ART.

6.4.1

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 aux 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 de 1 mois à compter de la proposition pour accepter ou refuser la modification notifiée lorsqu'il s'agit d'une mobilité fonctionnelle et de 6 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.

ART.

6.4.2

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.

ART.

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.

ART.

6.5.1

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 2 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.

ART.

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 I.

ART.

3.1.1

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 caractérisée 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 (1).

Les entreprises s'interdisent également de faire pression sur le personnel en faveur d'un syndicat particulier (1).

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.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'[article L. 412-2 du code du travail](#) (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).*

ART.

3.1.2

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 1 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 II).

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 de 1 an suivant la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention.

ART.  
3.1.3

Dans un délai de 6 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 2 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 2 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 1 fois par an.

Elle est convoquée en séance extraordinaire dans le délai de 30 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.

ART.

3.2.1

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](#).

ART.

3.2.2

Les commissions 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. Elections

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 préélectoral 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.

ART.

3.2.3

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 (1).

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 10 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 oeuvre sont fixées en accord avec l'employeur\* (2).

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 multisites 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 multisites 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 1 jour par site et par an jusqu'à 10 sites ni à 10 jours par an au-delà de 10 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 2 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 identiques.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 424-1 et L. 434-1 du code du travail (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).

(2) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).

ART.

**3.2.4** 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% 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 12 jours par an et par salarié. Il est porté à 18 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.

ART.

**3.2.5** 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.

ART.

**3.2.6** 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 5 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 4 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.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 434-10 du code du travail aux termes duquel le temps consacré à cette formation n'est pas déduit du temps attribué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions (arrêté du 12 octobre 2000, art. 1er).*

ART.

**3.2.7** 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 les 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.

**ART.**

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.

SECTION 2

## Avenant salaires en vigueur

Accord du 23 janvier 2026 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2026

ART.  
1er

Les parties signataires du présent accord s'accordent pour majorer les salaires minima annuels de la branche de 1,3 % pour l'année 2026.

Elles conviennent en outre d'un coup de pouce supplémentaire de 0,3 % pour le groupe E, ce qui représente une majoration totale de 1,6 % pour ce groupe.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 31 janvier 2025), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2026, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupes	Seuils	Salaires annuels 2026
A	Seuil 1	22 757
	Seuil 1 bis	23 723
	Seuil 2	24 894
	Seuil 3	26 170
B	Seuil 1	23 871
	Seuil 1 bis	24 657
	Seuil 2	25 683
	Seuil 3	27 294
C	Seuil 1	25 185
	Seuil 1 bis	26 099
	Seuil 2	28 470
	Seuil 3	29 616
D	Seuil 1	28 747
	Seuil 1 bis	29 927
	Seuil 2	32 594
	Seuil 3	34 427
E	Seuil 1	36 235
	Seuil 1 bis	41 114
	Seuil 2	46 894
	Seuil 3	49 898
F	Seuil 1	48 616
	Seuil 2	58 172
G	Seuil 1	69 450
	Seuil 2	84 250

ART.  
2

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « 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.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail ».

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au pro rata temporis, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

ART.  
3

Conformément à l'[article L. 226-23-1 du code du travail](#), les parties conviennent que les dispositions du présent accord s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés, le niveau des salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

ART.  
4

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à la fin du premier semestre 2026, afin de faire un point sur la situation économique nationale, et plus particulièrement sur l'évolution du taux de l'inflation et son impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche.

ART.  
5

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de conclusion pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire du présent accord, et au lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel de la République française pour les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications, dans les conditions prévues à l'article 1er du présent accord.

ART.  
6

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre 1er de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

En application de l'[article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail](#), les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

ART.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué l'HumApp, les partenaires sociaux ont mené des négociations afin de conclure un accord venant réviser la grille des salaires minima conventionnels applicable au sein du secteur des télécommunications.

Les signataires du présent accord rappellent l'importance qu'ils attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, plus particulièrement, à celui d'égalité de rémunération, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, tel que posé à l'[article L. 3221-2 du code du travail](#).

C'est en ce sens qu'est intervenue la signature de l'accord du 9 novembre 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des télécommunications (étendu par arrêté ministériel du 23 mai 2022), dont l'article 4 porte plus précisément sur le principe d'égalité de rémunération.

En outre, et conformément à l'[article L. 1142-8 du code du travail](#), il est rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier annuellement des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. À défaut d'atteindre le niveau des résultats prévus par décret, des mesures correctives doivent être négociées dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle.

Les signataires précisent enfin que le présent accord n'a, ni pour objet ni pour effet, de contourner l'application des [articles L. 2253-1 et suivants du code du travail](#) relatifs à l'articulation entre accord de branche et accord d'entreprise.

## Avenant : Avenant du 25 janvier 2002 relatif au domaine de l'Internet

Source officielle Légifrance

**ART.**  
**3** Les signataires de l'accord du 2 décembre 1998 et de son avenant du 18 février 1999 relatifs au champ d'application de la convention collective des télécommunications conviennent d'apporter les précisions suivantes au champ d'application de la convention collective des télécommunications :

**ART.**  
**3** Le présent accord prend effet à sa date de signature.  
Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'[article L. 132-10 du code du travail](#) et les parties conviennent d'en demander l'extension.

**ART.**  
**1er** Le champ d'application de la convention collective des télécommunications dans le domaine de l'Internet, tel que prévu au 3e tiret du 2e alinéa de l'accord du 2 décembre 1998, s'apprécie en référence à ses domaines d'activité : les réseaux de télécommunication et/ou les services associés favorisant la communication à distance.

En conséquence, il concerne :

1. Les fournisseurs d'accès Internet c'est-à-dire les entreprises qui offrent à leurs clients particuliers ou professionnels, la connexion au réseau Internet.

Ce sont :

– les fournisseurs ou exploitants de réseau et d'infrastructure support de tout type de réseau Internet avec tout type de débit et sur tout type de support ;

– les fournisseurs d'adresses IP, de connectivité vers l'Internet, de bande passante ou de service d'hébergement de site ou de portail.

2. Les fournisseurs de services de communication à distance dont l'objectif est d'offrir à leurs clients un ensemble de services permettant de favoriser l'interactivité dans leur activité personnelle et/ou professionnelle <sup>(1)</sup>.

3. Les créateurs de site Internet ou de portail s'attachant à leur mise en ligne, à l'apport d'audience et à la fourniture de services intégrés relevant du domaine de la communication, favorisant le développement de l'interactivité avec le grand public ou les clients et entre les partenaires et les collaborateurs de l'entreprise.

4. Les producteurs, les agrégateurs et les éditeurs de contenus destinés à l'animation des sites ou des portails.

L'ensemble de ces dispositions ne fait pas obstacle à l'application exclusive de la convention collective des journalistes dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Sont en revanche exclues du champ d'application de la convention collective des télécommunications, les entreprises dont l'activité de services Internet ne constitue qu'un moyen dans le prolongement de leur activité principale relevant d'un autre champ, couvert ou non par une convention collective.

*(1) Tels que services de communication (mail, chat ...), services génériques d'information, services de communauté, services d'achat et de paiement en ligne, services de type maison et bureau communicants.*

**ART.**  
**2** Les signataires du présent avenant conviennent que les sociétés de gestion de réseaux optiques passifs (SGROP), c'est-à-dire les entreprises dont l'activité principale consiste à construire, mettre en service et exploiter un réseau optique sur une emprise terrestre ou fluviale, afin de proposer un service de location de circuits optiques pour le compte de clients autorisés par l'ART ou par le CSA, entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications en raison de la similitude voire de l'équivalence de leur activité principale avec celle des opérateurs visés à l'article L. 33-1 du code des télécommunications explicitement inclus dans le champ d'application de la convention.

## Avenant : Accord du 14 mars 2003 relatif au travail de nuit

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires constatent que le travail de nuit constitue une partie structurelle de l'activité des télécommunications.

Elles rappellent qu'aux termes de la loi du 9 mai 2001, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et qu'il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des salariés et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou répondre à un besoin d'utilité sociale.

Le présent accord n'a pas pour objet de mettre en place ni d'étendre le travail de nuit, dans les entreprises de la branche, au sens du 2<sup>e</sup> alinéa de l'[article L. 213-1 du code du travail](#), mais de préciser les conditions de sa mise en oeuvre et ses compensations minimales pour les entreprises de télécommunications ayant déjà recours au travail de nuit.

Il modifie les dispositions de l'article 10 de l'annexe III de la convention collective des télécommunications relatif au travail de nuit occasionnel et constitue un avenant au 4<sup>e</sup> alinéa qui laissait à la négociation d'entreprise la compensation du travail régulier de nuit. En effet, les parties signataires sont convenues de considérer le niveau de la branche comme pertinent pour définir le cadre des contreparties complémentaires, en application de la loi du 9 mai 2001.

La mise en oeuvre du présent accord n'a pas pour effet de remettre en cause en tant que tel les dispositions plus favorables qui auraient été prises antérieurement par accord d'entreprise ou qui résulteraient des usages en vigueur dans l'entreprise.

ART.

1<sup>er</sup>

Le présent accord s'applique dans le champ d'application défini dans la convention collective nationale des télécommunications.

Il est d'application directe pour les seules entreprises ayant déjà recours au travail de nuit.

ART.

6

La mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement ne comportant aucun travailleur de nuit ou l'extension du travail de nuit à de nouvelles catégories de salariés au sein d'une entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord est subordonnée à la conclusion préalable d'un accord collectif répondant aux conditions fixées à l'[article L. 213-4, alinéa 4, du code du travail](#).

Les négociations devront notamment porter :

-sur la définition de la plage horaire de nuit selon les dispositions de l'article 2 du présent accord ;

-sur les justifications du recours au travail de nuit ;

-sur l'organisation des temps de pause ;

-sur les mesures visant à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport ;

-sur les conditions et les formalités applicables aux travailleurs de nuit dans l'entreprise en cas de passage d'un poste de nuit à un poste de jour ou inversement ;

-sur les mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment par l'accès à la formation ;

-le cas échéant, sur les incidences du travail de nuit pour les cadres en " forfait jours ".

A défaut d'accord collectif, cette extension est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail, selon les modalités définies à l'article L. 213-4, alinéa 3, du code du travail.

ART.  
5

Les travailleurs de nuit définis à l'article 2 qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour ou refuser d'accepter ce changement sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les travailleurs de nuit définis à l'article 2 bénéficient d'une surveillance médicale renforcée qui a pour objet de permettre au médecin du travail d'apprécier les conséquences éventuelles pour leur santé et leur sécurité du travail de nuit, notamment du fait des modifications des rythmes chronobiologiques, et d'en appréhender les répercussions potentielles sur leur vie sociale.

ART.  
4

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 40 heures.

La durée journalière peut être portée de 8 heures à 10 heures pour les salariés dont l'activité est caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service rendu à la clientèle, sous réserve que soit respecté un temps de repos équivalent au temps du dépassement des 8 heures tel que prévu par l'article R. 213-4 du code du travail.

Il peut également être dérogé, sous les mêmes conditions mais dans la limite de 12 heures, à la durée de 8 heures, en cas de circonstances exceptionnelles, telles que prévues par les articles [R. 213-3](#) et [R. 213-4](#) du code du travail notamment en cas d'interventions exceptionnelles à la suite de pannes ou dysfonctionnements importants ou imprévisibles, de catastrophes naturelles d'urgence mettant en péril la sécurité des biens ou des personnes ou dans les cas visés à l'[article D. 220-1-3° du code du travail](#).

Les temps de repos ci-dessus, qui s'ajoutent au repos quotidien, ne sont pas obligatoirement rémunérés, mais leur prise ne peut modifier la rémunération des salariés concernés.

Les modalités retenues font l'objet d'une négociation dans l'entreprise. A défaut d'accord, elles sont mises en place après information et consultation du comité d'entreprise et, à défaut, des délégués du personnel.

ART.  
8

Le présent accord est intégré à la convention collective nationale des télécommunications et fera l'objet d'une procédure d'extension.

Il s'applique au premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension et vise les heures de nuit effectuées à compter du 12 mai 2002.

Fait à Paris, le 14 mars 2003.

ART.  
2

Est considéré comme travail de nuit le travail effectué entre 21 heures et 6 heures, sans préjudice du 2e alinéa de l'[article L. 213-1-1 du code du travail](#).

Toutefois, les entreprises qui antérieurement à la date de signature du présent accord, auraient organisé le travail de nuit sur la base d'une plage horaire comprise entre 22 heures et 7 heures peuvent maintenir cette plage horaire fixée par accord d'entreprise ou par usage.

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise dans l'une ou l'autre des périodes de nuit visées à l'alinéa précédent.

Est également considéré comme travailleur de nuit le salarié qui, dans le cadre de l'organisation de son travail, accomplit au cours de 12 mois consécutifs à compter de la première heure de nuit, au moins 260 heures dans l'une ou l'autre des plages horaires considérées comme travail de nuit dans l'entreprise ou l'établissement en application du premier alinéa du présent article.

ART.  
7

La première et la dernière phrases du 3e alinéa de l'article 10 de l'annexe III de la convention collective des télécommunications sont supprimées de l'annexe et remplacées dans le présent accord par les dispositions suivantes :

" Les heures de travail occasionnelles entre 22 heures et 6 heures du matin, lorsqu'elles n'entrent pas dans l'horaire habituel, donnent lieu à une majoration de 50 % ou à une compensation en temps équivalente. 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 % . "

A.-Les travailleurs de nuit répondant aux conditions définies à l'article 2 ci-dessus bénéficient d'un repos compensateur spécifique pour les heures effectuées dans l'une ou l'autre des plages horaires de nuit définies au premier alinéa de l'article 2, selon les modalités suivantes :

Le repos compensateur est égal à 20 minutes par semaine ayant donné lieu à travail de nuit.

Il est porté à 30 minutes par semaine comportant 9 heures ou plus de nuit.

Pour les travailleurs de nuit toute l'année, le repos est forfaitairement fixé à l'équivalent de 3 nuits de travail.

Ce repos compensateur est pris par le salarié dans les conditions prévues à l'[article L. 212-5-1, alinéas 4 et 5, du code du travail](#).

L'information sur les droits acquis à repos compensateur fait l'objet d'une mention sur la fiche de paie ou en annexe à la fiche de paie.

\*Ce repos compensateur peut être remplacé par une indemnité en espèce équivalente si la législation l'autorise\* (1).

Par ailleurs, les heures réellement effectuées par un travailleur de nuit au sens de l'article 2 au cours de l'une ou l'autre des plages horaires de nuit précédemment définies, ouvrent droit à une majoration du salaire horaire brut de base égale à 15 % dès la première heure de nuit.

Pour les salariés travaillant de nuit de manière régulière ou récurrente ou intégrés dans un cycle mais qui ne peuvent être considérés comme travailleurs de nuit au sens de l'article 2, une majoration de 15 % s'applique aux heures effectuées entre 21 heures et 7 heures.

Ces contreparties salariales et en repos ne se cumulent pas avec toute autre indemnité, prime, majoration salariale ou repos plus favorables qui seraient déjà accordés aux travailleurs de nuit dans l'entreprise.

B.-Pour les salariés en " forfait jours " travaillant de façon significative la nuit au sens du présent accord, la contrepartie au travail de nuit est forfaitairement fixée à l'équivalent de 3 " forfaits jours ".

*NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 4 décembre 2003.*

## SECTION 5

# Avenant : Avenant du 6 octobre 2006 relatif à la classification

Source officielle Légifrance

**ART.**  
**1** Conformément aux dispositions de l'[article L. 132-12 du code du travail](#) et de l'article 6.1.5 de la convention collective nationale des télécommunications, les partenaires sociaux de la branche des télécommunications se sont réunis, 5 ans après la mise en place de la classification de la branche, pour en suivre l'application et examiner les adaptations nécessaires au chapitre Ier du titre VI de la convention collective.

Au vu de cet examen, les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

**ART.**  
**1** La phrase de l'article 6.1.2 " 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 " est complétée de la façon suivante :

(voir cet article)

**ART.**  
**5** Le présent avenant peut être dénoncé par l'une des parties signataires, employeurs ou salariés, avec préavis de 3 mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'[article L. 132-8 du code du travail](#).

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 du présent avenant.

Toute demande de révision présentée par l'un d'eux 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 du présent avenant ou les complétant.

Fait à Paris, le 6 octobre 2006.

**ART.**  
**4** Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'[article L. 132-10 du code du travail](#).

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

**ART.**  
**3** Le champ d'application du présent avenant est défini au titre Ier de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

**ART.**  
**2** Les parties signataires conviennent de créer un article 6-1-2 bis ainsi rédigé :

(voir cet article)

## Avenant : Accord du 19 mars 2015 relatif aux stagiaires

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord annule et remplace l'[accord du 14 juin 2012 relatif aux stagiaires dans les entreprises de télécommunications](#), compte tenu des dispositions contenues dans la [loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014](#) tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires.

Les partenaires sociaux de la branche des télécommunications signataires du présent accord réaffirment que le développement des stages en entreprise est un des éléments fondamentaux de l'orientation et de l'insertion professionnelles des jeunes. Il permet la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel et donne à l'étudiant une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers.

ART.

1er

Les stages correspondent à des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Il ne s'agit pas d'un contrat de travail.

Le stage ne doit pas être assimilé à un emploi. Il ne peut avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise d'accueil, l'occupation d'un emploi saisonnier ou le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail.

Ne sont pas visés les visites d'information ou séquences d'observation organisées par les enseignants de l'enseignement général pendant la scolarité obligatoire, ni les stages d'initiation, d'application ou les périodes de formation en milieu professionnel accomplis dans le cadre d'un enseignement alterné ou d'un enseignement professionnel durant les 2 dernières années de leur scolarité obligatoire.

Le stage doit s'inscrire dans le cadre d'un projet pédagogique.

Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'entreprise d'accueil.

Afin de favoriser l'insertion du stagiaire dans l'entreprise et lui donner les moyens de réussir sa mission, les signataires du présent accord conviennent que les modalités d'accueil suivantes doivent être respectées.

### 2.1. Mise à disposition d'une information sur l'entreprise

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise met à sa disposition une information sur l'entreprise comportant notamment :

- le nom des personnes de référence (tuteur, chef d'établissement et/ou responsable RH) ;
- l'organigramme de l'entreprise et/ou du service ;
- une information sur les produits et services que l'entreprise propose à ses clients ;
- les principales données économiques et sociales.

### 2.2. Désignation d'un tuteur

Pour permettre l'accueil et l'accompagnement du stagiaire, l'entreprise s'engage à désigner un tuteur garant du respect des stipulations pédagogiques prévues dans la convention de stage. Le tuteur s'engage à :

- guider et à conseiller le stagiaire ;
- l'informer sur les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires pendant la durée du stage ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux et de son rapport de stage ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

Conformément à l'[article 5 de l'accord du 24 septembre 2004 \(annexe, avenant n° 6 du 7 octobre 2010\)](#) relatif à la formation professionnelle, les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

L'exercice de la fonction tutorale s'effectue selon les dispositions de l'article 5 de l'accord précité sur la formation professionnelle, complété et révisé ainsi : « le tuteur peut suivre deux salariés et/ou stagiaires, trois au plus, tous contrats en alternance ou stages confondus ».

S'agissant des seuls stagiaires, un même tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de stagiaires en même temps. Si, au cours de la semaine civile lors de laquelle il doit être désigné tuteur d'un nouveau stagiaire, il l'a déjà été dans un nombre de conventions supérieur à celui prévu par décret, il ne pourra pas suivre le nouvel arrivant.

### 2.3. Contenu du stage et attestation de stage

La finalité du stage s'inscrit dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, son contenu doit être adapté aux études poursuivies et permettre au stagiaire la mise en pratique de ses connaissances théoriques en milieu professionnel.

Pendant son stage, l'étudiant s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles en vigueur dans l'entreprise ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou mémoire dans les délais prévus. Ce rapport devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

De son côté, l'entreprise s'engage à s'assurer que la réalisation effective du stage correspond au contenu de la convention de stage conclue entre les parties.

A l'issue du stage, l'entreprise remet au stagiaire une attestation de stage décrivant les missions effectuées, la durée effective totale du stage et le montant total de la gratification versée au stagiaire. Cette attestation pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

### 2.4. Temps de présence du stagiaire

Les règles applicables aux salariés dans l'entreprise en matière de durée maximale de travail (quotidienne et hebdomadaire), de présence de nuit, de repos (quotidien et hebdomadaire) et de jours fériés sont étendues aux stagiaires, l'entreprise devant établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence de ces derniers.

Les signataires du présent accord précisent toutefois que les stagiaires ne peuvent être présents dans l'entreprise les jours fériés, le dimanche et durant les horaires de nuit que si le projet pédagogique le nécessite.

Il est interdit de confier au stagiaire des tâches dangereuses pour sa santé ou sa sécurité.

Le stagiaire n'est pas lié à l'entreprise qui l'accueille par un contrat de travail et n'a pas le statut de salarié. Une convention de stage doit être conclue, signée par l'établissement d'enseignement, l'entreprise d'accueil, le stagiaire ou son représentant légal, l'enseignant référent et le tuteur de stage.

Elle comporte au minimum les mentions suivantes, prévues à l'article D. 1214-4 nouveau du code de l'éducation :

- l'intitulé complet du cursus ou de la formation du stagiaire et son volume horaire par année d'enseignement ou par semestre d'enseignement, selon les cas ;
- le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tuteur dans l'entreprise d'accueil, étant précisé qu'un même enseignant référent ne peut pas suivre plus de 16 stagiaires simultanément ;
- les compétences à acquérir ou à développer au cours du stage ;
- les activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation et des compétences à acquérir et validées par l'entreprise d'accueil ;
- les dates du début et de la fin du stage ainsi que la durée totale prévue ;
- la durée hebdomadaire de présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dimanche ou les jours fériés ;
- les conditions dans lesquelles l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le tuteur dans l'entreprise d'accueil assurent l'encadrement et le suivi du stagiaire ;
- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement, le cas échéant ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail, ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et autorisations d'absence mentionnés à l'[article L. 124-13 du code de l'éducation](#) ;
- les modalités de suspension et de résiliation de la convention de stage ;
- les modalités de validation du stage en cas d'interruption ;
- la liste des avantages offerts par l'entreprise d'accueil au stagiaire, notamment l'accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant et la prise en charge des frais de transport ainsi que l'accès aux activités sociales et culturelles lorsque l'entreprise d'accueil dispose d'un comité d'entreprise ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise d'accueil qui sont applicables au stagiaire ;
- les conditions de délivrance de l'attestation de stage.

La convention de stage peut faire l'objet d'avenants, notamment en cas de report ou de suspension du stage.

Pour chaque stagiaire, l'entreprise d'accueil doit faire figurer les mentions suivantes dans une partie spécifique de son registre unique du personnel (décret du 27 novembre 2014) :

- les nom et prénoms du stagiaire ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- les nom et prénoms du tuteur ;
- le lieu de présence du stagiaire.

Ces mentions doivent figurer dans l'ordre d'arrivée des stagiaires.

Un même stagiaire ne peut pas effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement.

La durée du ou des stages est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'entreprise d'accueil. Ne sont donc pas prises en compte les éventuelles périodes passées dans l'établissement d'enseignement ou les périodes de congés ou d'absences autorisées visées aux articles 7 et 8 du présent accord.

En cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans pouvoir réduire celle-ci de plus de la moitié.

Par ailleurs, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi correspondant aux activités confiées au stagiaire pendant son stage, la durée de ce stage est intégralement déduite de la période d'essai.

Enfin, lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Le nombre de stagiaires qu'une entreprise peut accueillir est limité.

Le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours sur une même semaine civile dans l'entreprise d'accueil ne peut dépasser un nombre fixé par décret.

ART.  
6

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transports publics dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil.

En outre, les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mises en place par le comité d'entreprise dans les mêmes conditions que les salariés.

ART.  
7

En cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence pour des durées équivalentes à celles des salariés de l'entreprise d'accueil.

En cas d'interruption du stage pour un motif lié à la maladie, à un accident, à la grossesse, à la paternité ou à l'adoption, l'établissement d'enseignement valide le stage, même s'il n'a pas atteint la durée prévue dans le cursus, ou propose au stagiaire une modalité alternative de validation de sa formation.

Un report de la fin de la période de stage, en tout ou partie, est également possible, en cas d'accord des signataires de la convention.

ART.  
8

Pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois et dans la limite de 6 mois, la convention de stage doit prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du stagiaire au cours du stage.

ART.  
9

Lorsque la convention de stage est d'une durée au moins égale à 4 semaines, le stagiaire bénéficie d'une gratification mensuelle minimale dès le premier jour du premier mois de stage.

Les remboursements des frais engagés ainsi que les avantages attribués par l'entreprise d'accueil pour la restauration, l'hébergement et le transport ne s'imputent pas sur le montant de la gratification de stage.

Cette gratification minimale est au moins égale au montant admis en franchise de cotisation sociale par la réglementation en vigueur lors de l'exécution du stage (à la date de signature du présent accord, ce montant est de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale par heure de stage, et ce montant sera relevé à 15 % à compter du 1er septembre 2015).

Les parties conviennent de se revoir en cas de modification substantielle du dispositif d'exonération de charges sociales.

En outre, la gratification ci-dessus définie est majorée de :

- 10 % au moins pour les étudiants en 3e année d'études après le bac ;
- 20 % au moins pour les étudiants en 4e année d'études après le bac ;
- 30 % au moins à partir de la 5e année d'études après le bac.

La gratification telle que définie ci-dessus est fixe quel que soit le nombre de jours ouvrés dans le mois, le stagiaire bénéficiant ainsi de la même somme chaque mois au titre de sa gratification.

Le barème des gratifications mensuelles minimales sur la base d'une durée de présence de 35 heures hebdomadaires s'établit comme suit :

Types de stagiaires/écoles	Gratification mensuelle minimale	
	entre le 1er janvier et le 31 août 2015	à compter du 1er septembre 2015
Formation bac à bac + 2		
1re année BTS, DUT, DEUG (L1)	Montant admis en franchise de cotisation sociale : 508,20 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale : 554,40 €/mois
2e année BTS, DUT, DEUG (L2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale : 508,20 €/mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale : 554,40 €/mois
Ecoles d'ingénieurs (*), ESC (*), université		
1re année ou licence (L3)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 10 % : 559,02 € par mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 10 % : 609,84 € par mois
2e année ou maîtrise (M1)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 20 % : 609,84 € par mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 20 % : 665,28 € par mois
3e année ou 3e cycle, mastère (M2)	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 30 % : 660,66 € par mois	Montant admis en franchise de cotisation sociale + 30 % : 720,72 € par mois
(*) Pour les écoles de commerce ou d'ingénieurs dites à « prépa intégrée », la gratification des 2 premières années est celle prévue pour les formations « bac à bac + 2 ».		

Lorsque la convention de stage est interrompue avant terme, la gratification est due au prorata de la durée de stage déjà réalisée.

ART.  
10

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur doit, chaque trimestre, informer le comité d'entreprise du nombre de stagiaires accueillis dans l'entreprise, des conditions de leur accueil et des tâches qui leur sont confiées.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur doit informer le comité d'entreprise une fois par an, via le rapport sur la situation économique de l'entreprise, du nombre et des conditions d'accueil des stagiaires.

Les délégués du personnel ont accès aux mentions relatives aux stagiaires dans le registre unique du personnel, telles que mentionnées à l'article 3 du présent accord.

Le nombre de stagiaires figure dans le bilan social des entreprises assujetties.

ART.  
11

Sans préjudice de l'article 1er du présent accord, l'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stages différentes, pour effectuer des stages à un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent ([art. L. 124-11 du code de l'éducation](#)).

Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

ART.  
12

Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords d'entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

ART.  
13

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le [titre Ier](#) de la convention collective des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions réglementaires visées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

ART.  
14

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec un préavis de 3 mois.

Les effets de la dénonciation sont ceux prévus aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).

Sans préjudice des [dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail](#), chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail](#).

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

Les négociations débiteront le plus rapidement possible 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. 2261-8 du code du travail](#), les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

## Avenant : Accord du 3 février 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des télécommunications.

La CPPNI des télécommunications vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission mixte paritaire de la branche des télécommunications telle que prévue par l'article 3.1.2 de la CCNT du 26 avril 2000. Ainsi, le présent accord annule et remplace ledit article 3.1.2.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

ART.

2

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II, du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des télécommunications dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

ART.

3

Conformément à l'[article L. 2232-9 du code du travail susvisé](#), les entreprises de la branche des télécommunications doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au [décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016](#), ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

Pour les télécommunications, l'adresse de la CPPNI est la suivante :

cppnitelecoms@unetel-rst.com.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

ART.

4

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'[article L. 2222-3 du code du travail](#).

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

ART.

5

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'article 4 de l'accord du 2 décembre 1998 sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires, annexe II de la CCNT.

---

ART.  
6

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.  
Il est conclu pour une durée indéterminée.

---

ART.  
7

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.  
Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'[article L. 2231-6 du code du travail](#).  
Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

---

ART.  
8

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).  
Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

---

ART.

La [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.  
En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI ([art. L. 2232-9 nouveau du code du travail](#)).

# Avenant : Accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique

Source officielle Légifrance

## ART. 1er

### ART. 1.1

La digitalisation en cours dans les entreprises a un impact sur l'organisation et les modalités d'exercice des différents métiers des entreprises.

Les outils numériques accélèrent, sur quelques mois, ou à court ou moyen terme, le besoin d'évolution et d'adaptation des salariés. Afin d'anticiper les effets sur l'emploi et les compétences, les entreprises doivent s'appuyer sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour accompagner la DRH, les lignes managériales et l'ensemble du personnel dans la gestion de l'accompagnement du changement.

Les signataires du présent accord affirment que l'ensemble des salariés de la branche doit être sensibilisé et formé à l'utilisation des outils numériques afin d'éviter toute fracture numérique et garantir le respect de l'égalité professionnelle pour tous, tout en permettant à chacun d'en appréhender les risques et limites d'utilisation.

En conséquence, les entreprises devront évaluer le niveau de culture numérique de leurs salariés et leur proposer les actions de formation pertinentes.

La CPNE sera chargée d'établir un guide pour aider les entreprises, et particulièrement les TPE et les PME, à définir les modalités et indicateurs permettant d'évaluer le niveau de culture numérique de leurs salariés.

Ces actions de formation doivent viser à ce que tous les salariés comprennent et maîtrisent internet et s'approprient, dans leur usage courant, les outils numériques de l'entreprise (e-mails, messagerie instantanée, réseau social interne, etc.).

Elles doivent également contribuer à développer les compétences numériques des salariés confrontés aux évolutions numériques de leur poste de travail, conforter, en tant que de besoin, les compétences des seniors dans le cadre de leur évolution professionnelle, et favoriser la diffusion de bonnes pratiques dans l'entreprise.

Elles permettront ainsi de développer au cœur de l'entreprise la culture numérique et l'intégration de nouveaux modes de fonctionnement, tout en assurant le maintien de l'employabilité des salariés par une éducation numérique continue au fur et à mesure de l'évolution des technologies et des usages numériques.

Une attention particulière devra par ailleurs être portée aux salariés en situation de handicap afin de faciliter leur insertion dans l'entreprise grâce à l'usage des outils numériques.

### ART. 1.2

Les différentes formes d'organisation du travail induites par l'utilisation d'outils numériques et par les attentes des salariés eux-mêmes, modifient les distances et les lieux de réalisation du travail, qu'il s'agisse du télétravail, du travail effectué sur un site distant, ou des réunions se déroulant à distance par téléphone ou visioconférence. Elles favorisent la coopération et le partage d'informations.

Les signataires du présent accord considèrent que les managers sont un vecteur clé pour accompagner ces transformations et que leur formation à cet accompagnement constitue une priorité de la branche.

Sans préjudice de leur propre formation à l'usage des outils numériques au même titre que tous les salariés, et même si les fondamentaux des managers restent identiques, leurs compétences doivent évoluer pour intégrer les caractéristiques du management de projet, du management à distance et de l'animation de communautés numériques.

Les plans de formation des entreprises devront intégrer cette dimension.

De manière non exhaustive, les actions de formations à destination des managers pourront, à titre d'illustration, porter sur :

- les fonctionnements collectifs et/ou de management transverses ou encore les fonctionnements en mode projet ;
- le développement des postures managériales facilitant les nouveaux modes collaboratifs : délégation, autonomie, transversalité ;
- l'appropriation et l'utilisation des outils numériques collaboratifs ;
- les méthodes d'accompagnement des salariés dans l'évolution numérique de l'entreprise ;
- la bonne gestion de la connexion et de la déconnexion des salariés.

ART.  
1.3

Les nouveaux outils de travail (smartphone, tablette, etc.) et les modes de communication associés (mails, SMS, réseaux sociaux, messageries instantanées) offrent de nombreuses potentialités techniques et organisationnelles porteuses d'une amélioration sensible de l'efficacité au travail.

Ils sont également à l'origine de sollicitations multiples et diverses qui constituent parfois une source de dépendance et de surcharge informationnelle pour les salariés.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2 ci-après concernant la déconnexion et l'importance du maintien des échanges physiques, les entreprises veillent, par tous moyens appropriés, à instituer et diffuser de bonnes pratiques visant à une utilisation raisonnée de ces outils dans le cadre professionnel, tant par l'émetteur que par le récepteur.

La diffusion des bonnes pratiques portera, à titre d'exemple sur :

- la gestion du volume informationnel : sélectionner et limiter les destinataires et les salariés en copie, s'interroger sur la pertinence du média à utiliser, veiller à ne pas communiquer un trop grand volume d'informations en même temps, indiquer l'objet du message ;
- la gestion du sentiment d'urgence : s'abstenir de consulter ses messages en réunion, prêter attention au moment le plus opportun pour envoyer un message, souligner l'urgence d'un message par une mention, ne pas traiter systématiquement un message immédiatement, s'autoriser des plages de déconnexion ;
- la personnalisation des échanges : s'identifier, user de formules de politesse ;
- la possibilité d'étudier la mise en place par l'entreprise de procédures permettant de réguler les usages numériques ;
- ...

ART.  
2

ART.  
2.1

Le développement du numérique multiplie les points de contacts entre les opérateurs télécoms et leurs clients, et les outils de communication actuels induisent une plus grande porosité entre les sphères professionnelle et personnelle des salariés.

En complément des dispositifs de sensibilisation et de formation des salariés et des managers au bon usage des outils numériques, les signataires du présent accord entendent que l'utilisation professionnelle des nouvelles technologies reste respectueuse de la vie privée des salariés.

Ils demandent aux salariés et aux managers d'être vigilants dans l'utilisation des outils mis à leur disposition et de s'approprier les bonnes pratiques visées ci-dessus afin de favoriser la déconnexion dans le cadre de leur sphère privée.

Ils rappellent qu'au niveau de l'entreprise, les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale, font partie de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte de bonnes pratiques conformément à l'article L. 2242-8.7° du code du travail.

Ils conviennent que l'élaboration d'une charte de bonnes pratiques s'impose également aux entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel.

De façon à prévenir l'usage des outils numériques en dehors des horaires habituels de travail (le soir, le week-end et pendant les congés), les signataires du présent accord conviennent que les salariés n'ont pas d'obligation de prendre connaissance ni de répondre aux sollicitations pendant ces périodes et ne peuvent être sanctionnés de ce fait. Ces messages sont présumés non lus.

Par ailleurs, sauf urgence avérée, ou situation particulière comme les échanges avec l'international ou les périodes d'astreinte, les managers devront s'attacher à ne pas solliciter leurs collaborateurs pendant ces périodes et à privilégier les fonctions d'envois différés.

Pour faciliter la concentration, favoriser l'absence d'interruption dans l'exécution de certains travaux, améliorer la qualité de vie au travail, et développer les comportements d'autorégulation, ils conviennent également que les salariés doivent être sensibilisés à la déconnexion de leurs outils de communication à distance pendant certaines périodes de temps de travail. Éviter de regarder ses messages pendant les réunions physiques, se réserver des plages horaires pour le traitement des e-mails, instaurer des journées sans e-mail, configurer des outils de régulation (suppression du pop-up d'arrivée des e-mails), etc. constituent des exemples de bonnes pratiques à diffuser dans l'entreprise.

Conformément à l'[accord de branche du 27 mai 2010](#) relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux, si l'entreprise constate ou est informée de l'existence de salariés en situation à risque du fait d'un excès de connexions professionnelles, une réflexion sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés devra être menée en corrélation avec l'usage des outils numériques.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que les conditions d'usage par le salarié des outils numériques à sa disposition devront être évoquées régulièrement, notamment dans le cadre des procédures d'entretiens prévues dans l'entreprise.

ART.  
2.2

La diffusion des outils numériques dans l'entreprise favorise le développement de modes d'organisations du travail alternatifs tel que travail à distance, télétravail, tiers lieux, etc. Pour autant, l'entreprise doit rester un lieu d'échanges directs entre les salariés et favoriser la cohésion d'équipe afin d'éviter tout facteur d'isolement.

Ils rappellent en outre, s'agissant du télétravail, que conformément à [l'accord de branche du 6 octobre 2006](#), des temps de regroupement avec les autres salariés doivent être prévus.

ART.  
2.3

Comme pour tout changement d'envergure, la transformation numérique de l'entreprise doit s'accompagner de la mobilisation et de l'implication de l'ensemble des salariés.

Les signataires recommandent que des actions s'appuyant sur les managers, sous la forme de temps d'échanges collectifs, ou d'espaces de partage, soient organisées, au niveau approprié, avec les salariés concernés. Ces échanges ont pour objectif de permettre des retours d'expérience, des propositions pour une meilleure appropriation ou adaptation du projet envisagé.

Ces échanges s'exercent sans préjudice du rôle des instances représentatives du personnel, lors d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail, notamment s'agissant des questions relatives à la productivité et à la charge de travail, et dans le respect des délais de consultation prévus par le code du travail.

ART.  
3

ART.  
3.1

Les signataires du présent accord rappellent que conformément à la loi, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ([art. L. 1121-1 du code du travail](#)).

Ils rappellent également que les sources jurisprudentielles font référence depuis plusieurs années, et de manière constante, au terme de « vie personnelle du salarié » plutôt qu'à celui de « vie privée du salarié », plus restrictif.

La vie privée est l'une des composantes de la vie personnelle, la partie secrète de la vie personnelle, encadrée par [l'article 9 du code civil](#) qui prévoit que « chacun a droit au respect de sa vie privée ».

La vie personnelle englobe la vie privée du salarié, mais également les données personnelles du salarié et l'autonomie du salarié dans sa vie publique.

Ainsi, les données personnelles du salarié lui appartiennent et l'employeur doit, afin de pouvoir les utiliser, respecter un certain nombre de règles.

ART.  
3.2

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises de la branche que la [loi du 7 octobre 2016](#) pour une république numérique ainsi que le règlement européen sur la protection des données du 27 avril 2016, applicable directement en droit français à compter du 25 mai 2018, sont venus renforcer la protection des données personnelles des salariés dans l'entreprise.

Ils rappellent également que le présent accord ne peut comporter de garanties inférieures à celles issues de l'application de ces deux textes.

Le principe posé par l'article 26 de la loi du 7 octobre 2016 est que « toute personne dispose du droit de décider et de contrôler les usages qui sont faits des données à caractère personnel la concernant ».

Dans l'entreprise, l'employeur doit respecter les règles suivantes :

- il ne peut avoir accès qu'aux données personnelles du salarié qui sont indispensables à la gestion du contrat de travail ;
- il ne peut les exploiter sans l'autorisation du salarié (cette dernière devra être expresse à compter du 25 mai 2018), et il ne peut les introduire dans une base de données informatique sans avoir fait une déclaration préalable à la CNIL lorsqu'elle est obligatoire ;
- il doit pouvoir informer le salarié de la durée de conservation de ces données dans les systèmes informatiques. En cas d'impossibilité de définir une durée de conservation, le responsable du traitement devra informer la personne concernée « des critères utilisés permettant de déterminer cette durée » (art. 27, loi du 7 octobre 2016).

De manière générale, les entreprises devront à compter du 25 mai 2018 mettre en œuvre « des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque ».

Par ailleurs, les signataires du présent accord rappellent également que le droit à l'effacement posé par la loi informatique et libertés, qui précise que « toute personne physique justifiant de son identité peut exiger du responsable d'un traitement que soient, selon les cas, rectifiées, complétées, mises à jour, verrouillées ou effacées les données à caractère personnel la concernant qui sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite », est renforcé à compter du 25 mai 2018 dans 6 cas limitativement énumérés :

- les données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ;
- le consentement était nécessaire lors de la collecte des données ;
- la personne exerce son droit d'opposition pour des raisons tenant à sa situation particulière, à moins que le responsable du traitement ne démontre l'existence de motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée ;
- les données ont fait l'objet d'un traitement illicite ;
- les données concernent un mineur ;
- l'effacement est prévu par une obligation légale.

ART.  
3.3

Les salariés s'engagent à respecter les règles fixées par l'entreprise en matière d'usage des outils numériques mis à leur disposition et d'usage des réseaux sociaux, particulièrement en matière de sécurité informatique.

Ils doivent également respecter les règles de confidentialité prévues notamment par le règlement intérieur de l'entreprise sur les informations qui leur sont confiées ou auxquelles ils ont accès dans le cadre professionnel, quel qu'en soit le support.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que l'usage par les salariés des médias et réseaux sociaux extérieurs à l'entreprise ne les affranchit pas d'un devoir de réserve et de prudence à l'égard de l'employeur dans les conditions fixées par la jurisprudence.

ART.  
3.4

Afin de pouvoir détecter une éventuelle surconsommation ou une utilisation anormale des outils numériques le soir, le week-end, ou pendant les congés, les signataires du présent accord recommandent aux entreprises de se mettre en situation de pouvoir effectuer un bilan des usages numériques.

Ce bilan des usages numériques a une finalité préventive. Il ne peut en aucun cas avoir pour objet de contrôler l'activité d'un salarié pour une autre finalité.

Dans le cas où un usage trop intensif serait avéré, l'entreprise proposera les actions de prévention adaptées et, le cas échéant, des mesures correctives fondées sur l'analyse de l'organisation du travail.

ART.  
3.5

Lorsque les entreprises mettent en place, ou ont mis en place, des outils de contrôle de l'activité (enregistrements téléphoniques, vidéosurveillance, historique des connexions, géolocalisation, etc.), elles doivent respecter les limites suivantes :

- le respect des droits et des libertés individuelles des salariés qui ne disparaissent pas au sein de l'entreprise, nonobstant l'existence du lien de subordination ;
- le dispositif de contrôle doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés et d'une consultation des institutions représentatives du personnel compétentes si ce dispositif a pour effet de modifier significativement les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés ;
- le dispositif doit faire l'objet d'une première déclaration préalable à la CNIL à l'exception des enregistrements de vidéo surveillance qui ne constituent pas des données nominatives ;
- le contrôle doit être justifié par un intérêt légitime et proportionnel au regard de l'objectif poursuivi ;
- la conservation et l'utilisation des données recueillies doivent être limitées au temps strictement nécessaire à la finalité du traitement.

ART.  
4

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART.  
5

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale des télécommunications et son [avenant du 25 janvier 2002](#).

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

ART.

Grâce aux réseaux qu'ils déploient, et aux services associés qu'ils commercialisent pour accompagner l'évolution des usages, les télécoms sont au cœur de la transformation numérique.

Cette transformation numérique n'est pas réductible à son aspect technique, y compris dans la branche des télécoms.

Elle a un impact sur l'ensemble des dimensions du travail avec l'introduction dans les entreprises de méthodes de conception, de production, de collaboration qui sont aussi des méthodes d'approches nouvelles du travail et de son organisation.

Le fonctionnement en réseau, l'usage des données, la dématérialisation, sont autant de changements qui modifient le travail des entreprises et des salariés, tant dans les tâches que dans la façon de travailler, les méthodes et le contexte de l'activité.

Les partenaires sociaux constatent que les transformations du travail à l'œuvre résultent de la mise en tension des évolutions issues de trois niveaux d'exigence :

- les exigences du marché qui placent la satisfaction des clients au premier plan ;
- les exigences de l'organisation productive de l'entreprise face à l'accélération des évolutions technologiques et au développement des usages associés ;
- les exigences des salariés dans leur rapport au travail et leur souhait d'équilibre vie professionnelle/ vie personnelle.

Dans l'objectif d'accompagner ces transformations, tout en préservant ou améliorant les conditions de travail liées à l'utilisation de ces nouveaux outils, les signataires du présent accord entendent proposer aux entreprises et à l'ensemble des salariés de la branche des télécoms une méthodologie de mise en œuvre de nouveaux outils numériques dans l'organisation du travail et la vie des salariés au travail.

Ils considèrent en outre que le droit à la déconnexion constitue un aspect de la maîtrise par les salariés de l'utilisation des outils numériques et entendent également apporter un cadre à la négociation du droit à la déconnexion dans les entreprises, telle que prévue par la [loi du 8 août 2016](#), complétant l'[article L. 2242-8 du code du travail](#).

Enfin, les nouvelles technologies et services associés étant par nature appelés à évoluer rapidement dans le temps et à modifier l'environnement de travail et/ ou les conditions d'activité des salariés, les signataires du présent accord entendent exercer une veille sur les évolutions technologiques qui pourraient avoir un impact sur les conditions d'exercice des métiers de la branche.

Ils conviennent en conséquence de confier à l'observatoire des métiers, dans le cadre de son plan triennal 2018/2020, une mission de veille prospective sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à des technologies émergentes lorsqu'elles se rattachent à l'application du présent accord.

SECTION 9

## Avenant salaires : Accord du 23 février 2007 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

**ART. 1er** Les salaires minima annuels conventionnels tels qu'ils résultent de l'accord étendu du 2 février 2006, sont majorés, par anticipation pour l'année 2007, de 2 %.

A titre exceptionnel, les signataires du présent accord conviennent d'effectuer un effort supplémentaire pour les groupes de classification suivants :

Groupe A : + 1,00 % ;

Groupe B : + 0,20 % ;

Groupe C et E : + 0,10 %.

**ART. 2** En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros)

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL
	1	15 518
A	1 bis	16 178
	2	16 975
	1	16 521
B	1 bis	17 061
	2	17 773
	1	18 053
C	1 bis	19 062
	2	20 829
	1	21 092
D	1 bis	22 000
	2	23 961
	1	26 278
E	1 bis	30 313
	2	34 576
F	1	36 232
	2	43 479
G	1	51 760
	2	62 973

**ART. 3** Les parties signataires conviennent de déposer le présent accord et d'en demander l'extension.

**ART.** Après avoir examiné le rapport sur la situation économique de la branche, les signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes en matière de salaires minima pour 2007 pour les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des télécommunications.

## Avenant salaires : Accord du 26 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018

Source officielle Légifrance

### ART.

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Les signataires du présent accord engagent les entreprises de la branche à continuer de mettre en place des mesures susceptibles :

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements ;
- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en accompagnant les femmes dans l'évolution de leur parcours ;
- de promouvoir pour l'ensemble des salariés la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, et sensibiliser les managers à ces dispositifs.

Ils rappellent en outre que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'[article L. 2242-8 du code du travail](#), issu de la [loi du 17 août 2015](#) relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise doit porter en particulier sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas déjà au cours des années précédentes :

- réalisé une analyse comparative des rémunérations femmes/ hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective ;
- prévu une enveloppe de rattrapage en cas de constatation d'écarts injustifiés ;
- modifié les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires, doivent remplir ces obligations en 2018.

**ART.  
1er**

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 1,2 % : 0,3 % au titre du rattrapage 2017 et 0,9 % au titre de l'anticipation pour l'année 2018.

Elles conviennent en outre de mesures exceptionnelles supplémentaires de :

- 0,8 % pour le groupe A et les seuils 1,1 bis et 2 du groupe B ;
- 0,2 % pour le seuil 3 du groupe B et le seuil 1 du groupe C.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'[accord du 3 février 2017](#)), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2018, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

Groupe	Seuil	Salaires annuels 2018
A	Seuil 1	18 564
	Seuil 1 bis	19 353
	Seuil 2	20 308
	Seuil 3	21 349
B	Seuil 1	19 512
	Seuil 1 bis	20 153
	Seuil 2	20 992
	Seuil 3	22 308
C	Seuil 1	21 011
	Seuil 1 bis	22 176
	Seuil 2	24 192
	Seuil 3	25 163
D	Seuil 1	24 379
	Seuil 1 bis	25 427
	Seuil 2	27 695
	Seuil 3	29 254
E	Seuil 1	30 579
	Seuil 1 bis	35 102
	Seuil 2	40 037
	Seuil 3	42 602
F	Seuil 1	41 832
	Seuil 2	50 202
G	Seuil 1	59 760
	Seuil 2	72 707

**ART.  
2**

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « 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 12 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.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'[accord du 19 mars 2015](#), aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au pro rata temporis, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

ART.  
3

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale des télécommunications et son [avenant du 25 janvier 2002](#).

En application de l'[article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail](#), les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).