

Convention collective

**PEINTRES EN LETTRES GRAPHISTES - DECORATEURS EN SIGNALISATION,
ENSEIGNES, PUBLICITE PEINTE**



N° de brochure : 3239

N° IDCC : 1465

Date de dernière mise à jour : 2018-06-07

Sommaire

I. - Dispositions générales 1

Champ d'application. 1

Durée de la convention. 1

Droit syndical et liberté d'opinion. 2

Délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT 2

II. - Conclusion du contrat de travail 2

Engagement. 2

Période d'essai. 2

III. - Exécution du contrat de travail 3

Durée du travail. 3

Travail des femmes. 3

Travail des jeunes. 3

Salaires. 3

1° Prime d'ancienneté. 3

IV. - Congés et suspension du contrat de travail. 3

Congés annuels - Droit aux congés payés. 3

Jours fériés, récupération des jours dits de ' pont '. 4

Congés exceptionnels pour événements de famille. 4

Congé sans solde. 4

Maternité et adoption. 4

Service national. 5

Maladie et accident du travail. 5

Retraite et prévoyance des salariés. 5

V. - Rupture du contrat de travail 5

Démission. 5

Licenciement. 5

Déplacement de l'entreprise. 6

VI. - Apprentissage. 6

VII. - Clauses particulières au personnel d'encadrement, aux agents de maîtrise et assimilés 6

Définition des cadres, agents de maîtrise et assimilés. 6

Appointements. 6

Engagements - Contrats - Période d'essai. 6

Modification en cours de contrat. 6

Préavis. 7

Indemnité de licenciement. 7

Retraite et prévoyance. 7

Déplacement de l'entreprise. 7

Durée du travail. 7

Congés. 7

Maladie et accident du travail. 7

Indemnité de départ à la retraite (1) 7

VIII. - Application 7

Clause de maintien des avantages acquis. 7

Différends collectifs et conciliation 8

Dépôt. 8

Adhésion. 8

Procédure d'extension. 8

Dispositions finales. 8

Date d'entrée en vigueur. 8

Textes Attachés 8

Accord du 8 décembre 1987 relatif aux classifications 8

Classifications 8

Accord du 22 décembre 1999 relatif au compte épargne-temps 9

Accord du 22 décembre 1999 relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail 10

Chapitre Ier : Durée légale du travail 11

Chapitre II : Modalités spécifiques au personnel d'encadrement 11

Chapitre III : Organisation du temps de travail 12

Chapitre IV : Heures supplémentaires 13

Chapitre V : Repos quotidien 13

Chapitre VI : Formation professionnelle 13

Chapitre VII : Compte épargne-temps 13

Chapitre VIII : Champ d'application 13

Adhésion par lettre du 1er décembre 2011 du SYNAFEL à la convention 13

Dénonciation par lettre du 25 juin 2012 par le SYNAFEL de la convention 14

Textes Salaires 14

Accord du 17 septembre 1991 relatif aux salaires 14

Salaires au 1er décembre 1990 14

Accord du 12 février 1992 relatif aux salaires 14

Salaires au 1er février 1992 14

Accord du 20 octobre 1993 relatif aux salaires 15

Augmentation de salaire au 1er décembre 1993 15

Liste des sigles SIG-1

Liste thématique THEM-1

Liste chronologique CHRO-1

Index alphabétique ALPHA-1

Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte.
Organisations de salariés	La Filpac-C.G.T. (fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication) ; Le syndicat national des cadres, techniciens du livre et de la communication Filpac-C.G.T. ; La fédération du livre Force ouvrière ; La fédération de la communication C.G.C. ; La Ftilac-C.F.D.T. (fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture) ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuel-C.F.T.C.
Organisations adhérentes	Le syndicat national de l'enseigne et de la signalétique, 17, rue de l'Amiral-Hamelin, 75783 Paris Cedex 16, par lettre du 1 décembre 2011 (BO n°2011-50)
Organisations dénonçantes	SYNAFEL 17, rue de l'Amiral-Hamelin 75783 Paris Cedex 16, par lettre du 25 juin 2012 (BO n°2012-33)

I. - Dispositions générales

Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 4-6-1996 BO Conventions collectives 97-8, étendu par arrêté du 25-6-1997 JORF 4-7-1997.

La présente convention collective nationale conclue en application du titre III, livre Ier, du code du travail, règle sur le territoire métropolitain, les départements français et d'outre-mer, les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les salariés (cadres, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers et employés) des entreprises de peintres en lettres, graphistes-décorateurs en signalisation, enseignes, publicité peinte (Code NAF 222J).

La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L132-5, L132-7 et L132-17, des dispositions concernant :

- 1° L'exercice du droit syndical et la liberté d'opinion des salariés ;
- 2° Les délégués du personnel, les comités d'entreprise et le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités ;
- 2° bis Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises de moins de trois cents salariés ainsi que les modalités de financement de cette formation ;
- 3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an ;
- 4° Les éléments énumérés ci-dessous du salaire applicable par catégorie professionnelle, ainsi que les procédures et la périodicité prévues pour sa révision :
 - a) Le salaire minimum national professionnel du salarié sans qualification ;
 - b) Les coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles ;
 - c) Les majorations pour travaux pénibles, physiquement ou nerveusement, dangereux, insalubres ;
 - d) Les modalités d'application du principe " à travail égal, salaire égal " et les procédures de règlement des difficultés pouvant naître à ce sujet, compte tenu notamment des situations révélées par l'application de l'article L. 132-12, deuxième alinéa ;
- 5° Les congés payés ;
- 6° Les conditions d'embauchage des salariés, sans que les dispositions prévues puissent porter atteinte au libre choix du syndicat par ceux-ci ;
- 7° Les conditions de la rupture des contrats de travail, notamment quant au délai-congé et à l'indemnité de licenciement ;
- 8° Les modalités d'organisation et de fonctionnement de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de la formation permanente dans le cadre de la branche considérée, y compris des modalités particulières aux personnes handicapées ;
- 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Ces mesures s'appliquent notamment à l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi ;
- 10° L'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi ;
- 11° Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 323-9 ;
- 12° En tant que de besoin dans la branche :
 - a) Les conditions particulières de travail des femmes enceintes ou allaitant et des jeunes ;
 - b) Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel ;
 - c) Les conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile ;
 - d) Les garanties des salariés appelés à exercer leur activité à l'étranger ;
 - e) Les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires ;
- 13° Les procédures conventionnelles de conciliation suivant lesquelles seront réglés les conflits collectifs de travail susceptibles de survenir entre les employeurs et les salariés liés par la convention.

En cas de dénonciation ou de demande de révision de la convention, la partie demanderesse déposera son projet et la commission paritaire prévue à l'article ci-après sera convoquée dans un délai de trois mois. Les négociations se poursuivront, à raison au moins d'une réunion mensuelle, jusqu'à conclusion d'un nouvel accord entre les parties. Dans le cas de dénonciation, la convention existante continuera à produire ses effets tant que ce nouvel accord ne sera pas signé, conformément aux dispositions du code du travail (1).

(1) : Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 5 mars 1992.

Durée de la convention.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de prise d'effet prévue à l'article ci-après :

elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties donné, en vue de cette dénonciation, suivant lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant son échéance.

Toutefois, la convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision par l'une quelconque des parties signataires sans qu'une telle demande de révision constitue en elle-même une dénonciation de celle-ci.

En cas de dénonciation ou de demande de révision de la convention, la partie demanderesse déposera son projet et la commission paritaire prévue à l'article ci-après sera convoquée dans un délai de trois mois. Les négociations se poursuivront, à raison au moins d'une réunion mensuelle, jusqu'à conclusion d'un nouvel accord entre les parties.

Dans le cas de dénonciation, la convention existante continuera à produire ses effets tant que ce nouvel accord ne sera pas signé et, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée qui commencera à courir à l'échéance de la période de dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa date de prise d'effet prévue à l'article ci-après :

elle se renouvellera par tacite reconduction d'année en année, sauf préavis de l'une ou l'autre des parties donné, en vue de cette dénonciation, suivant lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant son échéance.

Toutefois, la convention pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision par l'une quelconque des parties signataires sans qu'une telle demande de révision constitue en elle-même une dénonciation de celle-ci.

En cas de dénonciation ou de demande de révision de la convention, la partie demanderesse déposera son projet et la commission paritaire prévue à l'article ci-après sera convoquée dans un délai de trois mois. Les négociations se poursuivront, à raison au moins d'une réunion mensuelle, jusqu'à conclusion d'un nouvel accord entre les parties.

Dans le cas de dénonciation, la convention existante continuera à produire ses effets tant que ce nouvel accord ne sera pas signé et, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée *indéterminée* (1) qui commencera à courir à l'échéance de la période de dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

(1) : terme exclu de l'extension par arrêté du 10 janvier 1989.

Droit syndical et liberté d'opinion.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent :

- les textes légaux en vigueur ;
- la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir à un syndicat professionnel ;
- l'exercice du droit syndical dans toutes les entreprises, conformément aux dispositions du code du travail, pour faciliter les déplacements des délégués syndicaux en vue d'assister à un congrès statutaire.

Il est interdit aux employeurs de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale, à une confession ou à un parti politique ou philosophique, pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

La collecte des cotisations syndicales par un membre du personnel est tolérée dans les ateliers et les bureaux, à condition de ne pas apporter une gêne excessive.

Lorsqu'une décision concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement, la rémunération, l'avancement et la promotion aura été prise à l'encontre d'un salarié et que l'une des parties contractantes estimera que cette décision a été prise en violation du droit syndical, ou pour appartenance à une confession, à un parti politique ou philosophique, tel que définis ci-dessus, les deux parties intéressées s'emploieront à connaître les faits et à mettre un terme à toute situation qui serait illicite.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour le salarié ou l'organisation syndicale, à laquelle il est adhérent, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois en vigueur.

Délégués du personnel, comité d'entreprise et CHSCT

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

Le statut, l'organisation, la mission, le nombre, le mode d'élection ou la désignation des délégués du personnel et la formation des membres du comité d'entreprise et des CHSCT (comités hygiène, sécurité et conditions de travail) sont déterminés par le code du travail.

Ces dispositions peuvent être complétées par voie conventionnelle.

La gestion et le financement des activités sociales sont assurés par le comité d'entreprise. Il doit être au moins égal à 1 % de la masse des salaires bruts.

II. - Conclusion du contrat de travail

Engagement.

Article 5

En vigueur étendu

Chaque engagement sera confirmé par une lettre d'embauche ou un contrat écrit, au plus tard dans les huit jours qui suivront l'embauche.

Cette lettre ou ce contrat devra obligatoirement mentionner :

- le nom du salarié embauché ;
- la date de son embauche ;
- le lieu de travail ;
- la catégorie et l'emploi du salarié (précisé en annexe) ;
- son coefficient hiérarchique (précisé en annexe) ;
- la durée de la période d'essai qui ne pourra excéder celle fixée à l'article 6 ;
- le montant de son salaire horaire et mensuel calculé par application de la loi sur la mensualisation ;
- l'existence de la convention collective tenue à la disposition du personnel.

Les employeurs se soumettront aux dispositions légales en matière d'embauchage.

Tout salarié devra avoir satisfait aux prescriptions relatives à la visite médicale, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

L'embauchage devra se faire sans discrimination de sexe, d'âge, de nationalité ou d'opinion, sous réserve toutefois du respect des dispositions légales en vigueur.

Il est interdit aux employeurs d'occuper temporairement ou de quelque façon que ce soit un salarié qui bénéficie, par ailleurs, à la même époque d'un autre emploi effectif à plein temps.

De même, un salarié ne peut assurer un travail effectif rémunéré, dans quelque entreprise que ce soit, pendant la durée de ses congés payés.

Il en est de même, à tout moment, en ce qui concerne les travaux rémunérés effectués pour le compte des particuliers et des administrations.

Période d'essai.

Article 6

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

III. - Exécution du contrat de travail

Durée du travail.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 4-6-1996 BO Conventions collectives 97-8, étendu par arrêté du 25-6-1997 JORF 4-7-1997.

1° La durée hebdomadaire de travail est fixée à trente-neuf heures.

2° Les heures supplémentaires (1) :

Le recours aux heures supplémentaires doit être exceptionnel. Après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, des heures supplémentaires pourront être effectuées.

Dans la mesure du possible, le personnel en sera averti quarante-huit heures à l'avance.

Le salaire horaire sera majoré de 30 % pour les cinq premières heures et de 50 % pour les autres.

3° Toute heure de travail effectuée entre 20 heures et 6 heures est considérée comme travaillée de nuit et donne droit à une rémunération supplémentaire qui ne doit pas être inférieure à 100 % dans la mesure où elle dépasserait la durée légale hebdomadaire de travail de trente-neuf heures.

4° Entreprises pratiquant les 3/8. - Travail en équipe (1) :

a) Les heures anormales effectuées entre 19 heures et 7 heures donnent droit à une majoration de 25 % du salaire.

b) Les heures supplémentaires seront majorées de 30 % pour les 5 premières heures et de 50 % pour les autres.

5° Les heures supplémentaires donnent droit à un repos compensateur selon les dispositions du code du travail.

Travail des femmes.

Article 8

En vigueur étendu

Le régime de travail des femmes en état de grossesse relève de la législation en vigueur.

Toutefois, il est recommandé que les femmes en état de grossesse médicalement certifié aient la faculté de quitter leur poste de travail dix minutes avant la fin du service, sous réserve que cette disposition n'apporte aucune perturbation excessive dans la production. Il est bien entendu que si une femme en état de grossesse demande à bénéficier de cette disposition, le salaire afférent aux dix minutes doit être payé.

Travail des jeunes.

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 212-13, L. 212-14 et L. 213-7 du code du travail, les salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à un travail effectif plus de huit heures par jour et plus de trente-neuf heures par semaine.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder une durée maximale de quatre heures trente.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes travailleurs et apprentis, soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Salaires.

Article 10

En vigueur étendu

Les salaires correspondent au salaire minimum brut de chaque catégorie de salariés, précisée en annexe 1, pour la durée d'un mois de travail, sur la base de 39 heures par semaine.

Pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures, le montant du salaire mensuel sera déterminé en multipliant le taux horaire du salaire effectif de l'employé par 169,60 heures.

Le bulletin de paie devra comporter, outre les mentions conformes aux lois en vigueur, la dénomination exacte de l'emploi ainsi que le coefficient correspondant, tels que définis en annexe.

Il mentionnera, de manière distincte, toute prime de caractère contractuel ou conventionnel.

Les absences ne remplissant pas les conditions prévues par les textes légaux et conventionnels et celles autorisées exceptionnellement seront déduites du salaire. Chaque heure non effectuée entraînera une réduction de salaire à raison de 1/169.

Article 10-Bis

En vigueur étendu

L'examen de l'évolution des salaires aura lieu chaque année dans la première quinzaine de février et, si nécessaire, dans la première quinzaine de novembre.

1° Prime d'ancienneté.

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

IV. - Congés et suspension du contrat de travail.

Congés annuels - Droit aux congés payés.

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant été occupé chez le même employeur, au moins un mois durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

L'indemnité prévue précédemment ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été reçue durant la période de congés si le salarié avait continué de travailler.

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit. Il est calculé au prorata des mois de travail.

Toutefois, en cas de licenciement pour faute lourde, le salarié perdra le droit au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés pour la fraction correspondant à la période de référence en cours au moment de la rupture.

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables, après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilés à des périodes de travail effectif :

- les congés de maternité, les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale, de formation professionnelle continue (sous réserve de l'autorisation préalable de l'employeur) ;
- la participation aux congrès et assemblées statutaires de son organisation syndicale ;
- les périodes d'absence prises par les candidats à l'Assemblée nationale, au Sénat, pour participer à la campagne électorale ;
- l'exercice des fonctions prud'homales ;
- le repos compensateur ;
- la présélection militaire, les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux ;
- les jours fériés ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident de travail ou maladies professionnelles ;
- les périodes de congés payés.

Ne sont pas considérés comme jours ouvrables : les samedis et jours dits de ' pont ' lorsqu'ils sont le premier jour ouvrable suivant le départ de l'entreprise pour les congés payés.

Tout jour férié, inclus dans le congé, allonge d'autant l'absence et donne droit à rémunération.

Les dates de congés payés légaux sont fixées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

La période légale du congé se situe du 1er mai au 31 octobre ; les dates de vacances devront être connues, dans la mesure du possible, le 1er mars, au plus tard.

Le congé pourra être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou avec l'agrément des salariés.

Congés des jeunes travailleurs et apprentis

Les travailleurs de moins de vingt et un ans et apprentis ont droit, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, aux congés de trente jours ouvrables. Le montant de l'indemnité correspondra à leur temps de présence.

Rémunération des congés payés

L'indemnité afférente aux congés est égale au dixième de la rémunération brute totale de la période de référence.

Jours fériés, récupération des jours dits de ' pont '.

Article 13

En vigueur étendu

1° Les jours fériés sont ceux prévus par la législation en vigueur :

- 1er janvier, 1er mai, 8 mai, lundi de Pâques, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Ils sont chômés et rémunérés.

Les salariés ne subiront donc aucune autre réduction de salaire que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qu'ils auraient pu faire ce jour-là.

2° Si un seul jour ouvrable est intercalé entre un dimanche et un jour férié (ou bien entre deux jours fériés) et si les parties sont d'accord pour faire le ' pont ', ce jour sera récupéré avant, sauf arrangement à l'amiable, ou pourra être pris en considération pour la cinquième semaine de congés payés.

Congés exceptionnels pour événements de famille.

Article 14

En vigueur étendu

Les salariés auront droit, sur justificatif, au congé exceptionnel et payé pour événements de famille ci-dessous prévus :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint : 8 jours ouvrables ;
- décès d'un enfant : 8 jours ouvrables ;
- décès des parents : 2 jours ouvrables ;
- décès des beaux-parents, d'un frère, d'une soeur ou de l'un des grands-parents : 1 jour ouvrable.

Congé sans solde.

Article 15

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

Sauf pendant la période d'essai, les salariés pourront bénéficier, sur leur demande, et à condition d'en justifier, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait. Ce congé ne saurait, toutefois, dépasser une durée d'un mois.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolongeait et plaçait ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise du travail sous huit jours, adressée en la forme recommandée avec accusé de réception, restée sans effet, pourra se prévaloir de la rupture du contrat de travail sous réserve de la procédure légale en vigueur de licenciement.

Cependant, même dans ce cas, une priorité de réemploi serait donnée au salarié concerné, et ce, pendant une période de trois mois.

Maternité et adoption.

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 4-6-1996 BO Conventions collectives 97-8, étendu par arrêté du 25-6-1997 JORF 4-7-1997.

Toute mère ou tout père ayant une ancienneté minimale d'un an au jour de la naissance d'un enfant ou de son adoption, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant, pourra, sur sa demande présentée au plus tard un mois après la naissance ou l'adoption, bénéficier d'un congé non

rémunéré qui se terminera au maximum trois ans après la naissance ou l'adoption.

La mère de famille ou le père de famille devra, un mois au moins avant la fin de son congé sans solde, confirmer, par lettre recommandée à son employeur, son intention de reprendre son travail. Les mères de famille dont le congé de maternité est en cours pourront également bénéficier à leur demande d'un congé sans solde.

La période de congé sans solde n'est pas assimilée à une période de travail effective, notamment pour le calcul des droits des intéressés aux congés payés et à la prime d'ancienneté.

Arrêté du 25 juin 1997 art. 1 : La première phrase du second tiret (alinéa) de l'article 16 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 du code du travail. Le troisième tiret (alinéa) de l'article 16 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-6 du code du travail.

Article 16

En vigueur non étendu

Modifié par Accord du 4-6-1996 BO Conventions collectives 97-8, *étendu avec exclusions par arrêté du 25-6-1997 JORF 4-7-1997*.

* Les dispositions légales et réglementaires concernant les femmes, pendant la période qui précède et celle qui suit les couches, les femmes qui allaitent et les jeunes de moins de dix-huit ans seront intégralement appliquées * (1).

Toute mère ou tout père ayant une ancienneté minimale d'un an au jour de la naissance d'un enfant ou de son adoption, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant, pourra, sur sa demande présentée au plus tard un mois après la naissance ou l'adoption, bénéficier d'un congé non rémunéré qui se terminera au maximum trois ans après la naissance ou l'adoption.

La mère de famille ou le père de famille devra, un mois au moins avant la fin de son congé sans solde, confirmer, par lettre recommandée à son employeur, son intention de reprendre son travail. * S'il ne confirme pas dans le délai voulu ou s'il ne se représente pas à la date annoncée, il sera considéré comme démissionnaire d'office * (2).

* La période de suspension du contrat de travail prendra fin le jour de la reprise effective du travail .* (1)

Les mères de famille dont le congé de maternité est en cours pourront également bénéficier à leur demande d'un congé sans solde.

La période de congé sans solde n'est pas assimilée à une période de travail effective, notamment pour le calcul des droits des intéressés aux congés payés et à la prime d'ancienneté.

(1) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 10 janvier 1989 et du 5 mars 1992.

(2) Alinéas exclus de l'extension par arrêté du 25 juin 1997.

Service national.

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

Les absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires obligatoires ou par un appel sous les drapeaux sont réglées selon les dispositions légales.

Les salariés mobilisés ou effectuant leur service national seront à leur libération, repris, sur leur demande formulée au plus tard dans le mois suivant celle-ci, à moins que l'emploi qu'ils occupaient ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le leur, ait été supprimé.

En cas d'impossibilité, un droit de priorité à l'embauche, valable durant une année, à dater de leur libération, est réservé aux intéressés.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle l'employeur a été avisé par le salarié de l'intention de celui-ci de reprendre son emploi.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les jours de sélection, les périodes normales de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne seront pas déduites des congés annuels.

Elles seront payées intégralement, déduction faite du pécule net touché et indemnité complémentaire qui devront être déclarés par l'intéressé.

Maladie et accident du travail.

Article 18

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 4-6-1996 BO Conventions collectives 97-8, étendu par arrêté du 25-6-1997 JORF 4-7-1997.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, ayant fait l'objet de notifications de l'intéressé, sauf impossibilité dans les trois jours, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension qui ne pourra dépasser six mois consécutifs ou non ; cette durée de six mois s'entendant à l'intérieur d'une période de douze mois consécutifs.

Passé ce délai de six mois, prévu ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué, étant entendu que priorité d'embauche lui sera réservée pendant les six mois suivants.

A condition qu'il perçoive les prestations maladies ou une pension d'invalidité maladie de la sécurité sociale, le salarié a droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestation maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 90 % du salaire réel brut.

Les organisations signataires s'engagent à ne pas tolérer, lorsqu'un salarié aura accompli son horaire normal dans une entreprise ou qu'il soit en période d'arrêt maladie ou congés payés, son emploi dans une autre entreprise ou chez un particulier de quelque profession que ce soit.

Tout manquement dûment constaté à cette interdiction devra, aux soins de la partie la plus diligente, être soumis à la commission régionale de conciliation intéressée, laquelle aura l'obligation de décider des sanctions de nature à éviter le retour du fait constaté.

Retraite et prévoyance des salariés.

Article 19

En vigueur étendu

L'adhésion à un régime complémentaire de retraite et de prévoyance est obligatoire pour toute personne faisant partie de l'entreprise.

V. - Rupture du contrat de travail

Démission.

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement.

Article 21

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L122-9 du code du travail. (2) Etendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Déplacement de l'entreprise.

Article 22

En vigueur étendu

Le changement de lieu de travail entraînant un changement de domicile du salarié donnera lieu à remboursement des frais de déménagement (ne pouvant cumuler avec d'autres remboursements) et de déplacement, pour lui et sa famille (limitée à sa femme, ses enfants et parents à charge demeurant avec lui).

Si le changement ainsi défini n'est pas accepté par l'intéressé, l'indemnité de licenciement sera due.

VI. - Apprentissage.

Article 23

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

L'apprentissage est une éducation. Il donne aux jeunes travailleurs une formation en vue d'une qualification professionnelle, aboutissant au C.A.P. de peintre en lettres.

Avant cette formation, nécessité de faire :

- des tests d'aptitude : dessin, orthographe, géométrie ;
- des tests médicaux : gaucher, daltonien, vertige, allergie.

Le contrat peut être résilié durant les deux mois de l'apprentissage à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Apprentissage de 3 ans, rémunération (régime général) :

- 15 % du S.M.I.C., le premier semestre ;
- 25 % du S.M.I.C., le deuxième semestre ;
- 35 % du S.M.I.C., le troisième semestre ;
- 45 % du S.M.I.C., le quatrième semestre ;
- 60 % du S.M.I.C., le cinquième semestre.

Agés de plus de dix-huit ans : 10 % du S.M.I.C., en plus.

Agés de plus de vingt et un ans : 20 % du S.M.I.C., en plus.

Agés de plus de vingt-trois ans : 30 % du S.M.I.C., en plus.

VII. - Clauses particulières au personnel d'encadrement, aux agents de maîtrise et assimilés

Définition des cadres, agents de maîtrise et assimilés.

Article 24

En vigueur étendu

La terminologie ci-dessous concerne les cadres, agents de maîtrise et assimilés.

La présente convention ne s'applique pas aux titulaires de postes supérieurs qui jouissent d'un contrat personnel.

Toutefois, les dispositions conventionnelles s'appliqueront sur les points non repris dans le contrat.

A. - Agents de maîtrise

Sont agents de maîtrise les contremaîtres, les chefs d'atelier.

1. Sont contremaîtres :

Les agents de maîtrise qui assurent la responsabilité du travail exécuté dans un service technique de leur spécialité. Ils participent ou non à la production, veillent à la qualité du travail, à la production, à l'économie des matières et à la discipline.

2. Sont chefs d'atelier :

Les agents de maîtrise qui, travaillant sous les ordres d'un chef de fabrication ou de l'employeur ou de son représentant, ont, en principe, des contremaîtres sous leurs ordres, coordonnent et surveillent leurs activités, prennent des initiatives concernant la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières.

B. - Cadres

Sont cadres les chefs de fabrication et les responsables assimilés à cet échelon.

Les chefs de fabrication sont responsables de l'engagement du travail, de sa progression régulière et de son exécution dans les délais et la qualité exigés. Ils peuvent avoir sous leurs ordres des chefs d'atelier et des contremaîtres. Eux-mêmes sont placés soit sous les ordres directs de l'employeur, soit sous les ordres de son représentant.

C. - Agents assimilés aux catégories A et B

Suivant l'importance des fonctions qu'ils remplissent et leur technicité, certains agents peuvent être assimilés aux contremaîtres, chefs d'atelier ou chefs de fabrication ; ils bénéficient des avantages accordés à la catégorie à laquelle ils sont assimilés.

Sont visés, notamment, les agents techniques de fabrication des services commerciaux, des services de devis, de facturation et de comptabilité.

Appointements.

Article 25

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Engagements - Contrats - Période d'essai.

Article 26

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Modification en cours de contrat.

Article 27

En vigueur étendu

Toute modification en cours de contrat, dans le classement ou dans les attributions de l'intéressé, fera l'objet dans le délai d'un mois d'une confirmation écrite, l'intéressé disposant d'un délai de deux mois pour faire connaître sa réponse.

En cas d'acceptation et si ce changement comporte une diminution matérielle ou morale de sa situation, il aura droit à une indemnité calculée en temps comme l'indemnité de licenciement et, en somme, sur la différence entre l'ancien et le nouveau traitement.

En cas de refus de sa part, son cas sera assimilé à un licenciement et réglé comme tel. La suppression d'emploi sera toujours considérée comme un licenciement et réglée comme telle.

Préavis.

Article 28

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnité de licenciement.

Article 29

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Retraite et prévoyance.

Article 30

En vigueur étendu

L'adhésion à un régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres est obligatoire pour toute personne faisant partie de l'encadrement.

Déplacement de l'entreprise.

Article 31

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Durée du travail.

Article 32

En vigueur étendu

Le personnel d'encadrement, rémunéré au mois, ne subit pas les conséquences du manque de travail et les appointements ne sont pas affectés par les jours chômés.

En cas d'accroissement de l'horaire au-delà de la durée légale du travail, le personnel d'encadrement, techniciens et agents de maîtrise et assimilés, sont rémunérés en heures supplémentaires et bénéficient des mêmes majorations en pourcentage que les ouvriers et employés placés sous leurs ordres.

Congés.

Article 33

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Maladie et accident du travail.

Article 34

En vigueur étendu

L'article 18 est applicable aux membres de l'encadrement sauf pour l'indemnité complémentaire à la charge de l'employeur. Après un an de présence dans l'entreprise, tout membre de l'encadrement a droit à la perception d'un indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'ensemble (prestation maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 100 % du salaire réel brut, pour une durée de six mois.

Indemnité de départ à la retraite (1)

Article 35

En vigueur étendu

Tout personnel, de l'encadrement bénéficiera, au moment de son départ en retraite, d'une indemnité basée sur le nombre d'années passées dans l'entreprise :

- après 10 années d'ancienneté : 1 mois ;
- après 15 années d'ancienneté : 1 mois et demi ;
- après 20 années d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 années d'ancienneté : 2 mois et demi ;
- après 30 années d'ancienneté : 3 mois ;
- après 35 années d'ancienneté : 3 mois et demi ;
- après 40 années d'ancienneté : 4 mois.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 du code du travail.

VIII. - Application

Clause de maintien des avantages acquis.

Article 36

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur de la présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restriction aux avantages individuels, acquis par le salarié, dans chaque entreprise, antérieurement à la date de sa signature.

Ces clauses s'appliquent aux contrats en cours lorsqu'elles sont plus avantageuses que les dispositions de ces derniers.

Différends collectifs et conciliation

Article 37

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

En vue d'éviter ou de résoudre

- tout conflit, au sein des entreprises, les parties liées par la présente convention, soumettront leurs différends à une commission paritaire de conciliation ;
- tout conflit qui n'aura pu être résolu sur le plan de l'entreprise sera porté devant une commission régionale de conciliation ;

cette commission devra se réunir dans les plus brefs délais, ces derniers ne pouvant excéder quinze jours :

Son rôle sera de :

- régler les difficultés d'interprétation de la convention collective nationale ;
- examiner les différends d'ordre collectif ou individuel qui, n'ayant pu être réglés dans le cadre de l'entreprise, pourront lui être soumis ;
- le recours à la commission paritaire de conciliation est signifié par la partie demanderesse à une organisation signataire de la convention collective en exposant le ou les points sur lesquels porte le litige ;
- les parties seront entendues contradictoirement, un procès-verbal sera dressé par la commission paritaire de conciliation et notifié aux parties présentes ;
- lorsque la conciliation n'aura pu être obtenue devant la commission régionale, le conflit devra être porté devant la commission nationale d'interprétation de la convention collective.

Voir également le compte-rendu de réunion de la commission paritaire du 4 juin 1991

Dépôt.

Article 38

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention ainsi que celui de ses avenants et annexes seront déposés auprès du ministre, chargé du travail, et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Adhésion.

Article 39

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-9 du code du travail, toutes organisations syndicales représentatives de salariés au sens de l'article L. 132-2 du même code, ainsi que toutes organisations syndicales ou associations ou groupements d'employeurs ou tous employeurs pris individuellement qui ne sont pas parties à la présente convention, pourront y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera notifiée aux signataires de la convention et fera, en outre, l'objet d'un dépôt prévu à l'article L. 132-10 du code du travail, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Procédure d'extension.

Article 40

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 133-1 du code du travail, la présente convention collective et ses avenants seront soumis au ministre chargé du travail, pour que leurs dispositions soient rendues obligatoires pour tous les employeurs et travailleurs des entreprises de peintres en lettres, décorateurs et graphiste en signalisation, enseignes et publicité peinte du territoire métropolitain et d'outre-mer.

Dispositions finales.

Article 41

En vigueur étendu

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures pour en assurer le respect intégral.

Date d'entrée en vigueur.

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

La présente convention collective est applicable à compter du 1er janvier 1988.

Accord du 8 décembre 1987 relatif aux classifications

Signataires

Organisations patronales	Syndicat national des artisans peintres en lettres, décorateurs de graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte.
Organisations de salariés	La Filpac-C.G.T. (fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication) ; La fédération du livre Force ouvrière ; La fédération de la communication C.G.C. ; La Ftilac-C.F.D.T. (fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture) ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuel-C.F.T.C.S.N.C.T.L.C.-F.I.L.P.A.C.-C.G.T.

Classifications

Classifications

En vigueur étendu

Modifié par Accord du 17-9-1991 étendu par arrêté du 5-3-1992 JORF 15-3-1992

Grille de qualification des salariés et de classifications des emplois de peintres en lettres, décorateurs et graphistes.

NIV.	QUALIFICATION	ÉCH.	COEF.	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		
				Ouvrier	Employé	Agent de maîtrise

II	Personnel très hautement qualifié. Titulaire d'un B.T.S. ou ayant une expérience professionnelle équivalente ou occupé à un poste d'encadrement.	2	300				Personnel de direction.
		1	250				Cadre technico-commercial. Créateur-concepteur de graphismes et de décors.
III	Personnel très hautement qualifié. Titulaire d'un B.T.S. ou ayant une expérience professionnelle équivalente ou occupé à un poste d'encadrement.	2	200				Chef d'atelier et contremaître. Sait diriger un atelier et assurer l'organisation du travail. Assure la formation des apprentis.
		1	180				Chef d'atelier et contremaître. Avec ou sans relations avec les fournisseurs.
IV	Personnel hautement qualifié, titulaire soit d'un B.P. soit d'un B.T. ou ayant acquis une qualification équivalente par une pratique ou formation professionnelle.	3	155	Responsable d'équipe 3e échelon.	Commercial capable de discuter avec la clientèle.		
		2	145	Ouvrier hautement qualifié, peintre en lettres et/ou décorateur, capable de réaliser tous les travaux, jusqu'à la phase finale. Habilité à la formation d'un apprenti.	Vendeur.		
		1	135	Ouvrier très qualifié, peintre en lettres et/ou décorateur, capable de réaliser tous les travaux se rapportant à son emploi. Agent technique machine sur des consignes données avec une part d'autonomie et d'initiative.	Secrétaire : Chargé(e) de tâches relevant du secrétariat, capable de centraliser et répertorier les appels téléphoniques. Classement, rédaction de lettres. Comptable : Ayant bien des connaissances comptables lui permettant de centraliser les opérations et de préparer les balances, les comptes de résultat jusqu'au bilan.		
V	Personnel qualifié, titulaire d'un C.A.P. ou ayant acquis une qualification équivalente par une pratique professionnelle.	3	125	Ouvrier qualifié, peintre en lettres, 3e échelon, capable d'exécuter un ordre de travail. Agent technique machine. Saisie dictée.	Aide-comptable : Employé(e) ayant des connaissances lui permettant de tenir les journaux auxiliaires.		
		2	115	Ouvrier qualifié, 2e échelon, ayant une pratique professionnelle supérieure à six mois. Peintre en lettres exécutant sans traçage.	Dactylo-facturière : Capable de faire les factures et leur classement.		
		1	110	Ouvrier qualifié, 1er échelon, ayant une pratique inférieure à six mois. Préparateur de panneaux sous contrôle.			
VI	Personnel sans qualification particulière occupant un emploi de travaux simples.	1	100	Jeune ouvrier, petite main. Ouvrier échenilleur.			

Accord du 22 décembre 1999 relatif au compte épargne-temps

Signataires	
Organisations patronales	UNIPAS ; FFCG.
Organisations de salariés	FTILAC-CFDT ; Fédération du livre FO ; SNIL CFE-CGC.

Compte épargne-temps

En vigueur étendu

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être négociée avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, à l'issue de cette négociation, les entreprises ou établissements n'ayant pas conclu d'accord, pourront après consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou en accord avec l'employeur, mettre en place, pour les salariés qui le demandent et par écrit, des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel, et ceci selon la réglementation en vigueur.

8.1. Ouverture du compte

Peuvent ouvrir un compte, les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté révolu à la date de demande d'ouverture de compte.

L'ouverture de compte se fait uniquement sur la base du volontariat.

Les salariés intéressés doivent en faire la demande écrite.

8.2. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 431-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

8.3. Alimentation du compte

A titre indicatif le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- les compléments du salaire de base qu'elles qu'en soient la nature ou la périodicité ;
- l'intéressement des salariés dans l'entreprise ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires ainsi que celui remplaçant leur paiement, visé par l'article L. 215-5 du code du travail, ou le paiement des heures excédant l'horaire annuel dans le cadre d'un décompte du temps de travail sur l'année ;
- une partie des jours de repos attribués au titre de la réduction de l'horaire effectif de travail ;
- le report des congés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- l'abondement éventuel de l'entreprise.

Le salarié indique par écrit à l'employeur le pourcentage de chacun des éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter. Ce pourcentage ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié en dessous des montants prévues par les garanties légales et conventionnelles de salaires.

8.4. Congés indemnisables

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer, totalement ou partiellement, l'un des congés sans solde ou passages à temps partiel prévus par la loi, les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise, ou le contrat de travail. La durée et les conditions de prise de ces congés ou de ces passages à temps partiel sont définies par des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou contractuelles qui les instituent.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer totalement ou partiellement un autre congé ou passage à temps partiel dits ' spécifiques '. Le congé ou temps partiel ' spécifique ' est un congé sans solde ou une transformation du contrat de travail à temps plein en un contrat à temps partiel, dont le bénéficiaire n'est pas ouvert au salarié par des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, mais est créé par le compte épargne-temps lui-même en fonction des éléments qui y ont été affectés et qui serviront par ailleurs à l'indemnisation dudit congé ou dudit temps partiel. Les sommes affectées au compte épargne-temps seront versées aux mêmes échéances que les salaires de l'entreprise. Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

Dans le cadre de ce congé ou de ce passage à temps partiel spécifique, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 6 mois avant la date prévue de son départ en congé ou son passage à temps partiel, l'employeur a la faculté de différer de 3 mois au plus la date de départ en congé ou du passage à temps partiel demandée par le salarié.

En cas de prise du congé spécifique, la durée de celui-ci ne peut être supérieure à un an. En cas de passage à temps partiel spécifique, la durée de celui-ci ne peut être supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé ou d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale du congé peut-être portée à 3 ans et celle du passage à temps partiel à 5 ans.

8.5. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est exprimé en heures de repos.

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation. La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé.

Pour les salariés rémunérés selon un forfait sans référence horaire, les éléments affectés au compte sont convertis en jours de repos sur la base de 1/26 du salaire mensuel.

8.6. Indemnisation du congé

Le salarié bénéficie, pendant son congé ou pendant la durée de son passage à temps partiel d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ en congé ou du passage à temps partiel, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié, pendant tout le temps du congé, une indemnisation calculée sur la base d'un pourcentage du salaire réel au moment du départ.

8.7. Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente du compte.

8.8. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'apurement du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis valorisés au salaire réel du moment après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

Arrêté du 23 mai 2000 art. 1 :

Le premier alinéa de l'article 8-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-3 du code du travail.

Le troisième point du premier alinéa de l'article 8-3 est étendu sous réserve que, en application de l'article L. 227-1 du code du travail, le repos compensateur légal visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail ainsi que le paiement des heures supplémentaires excédant l'horaire annuel ne soient pas affectés au compte épargne temps.

Accord du 22 décembre 1999 relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	UNIPAS ; FFCG.
Organisations de salariés	FTILAC-CFDT ; Fédération du livre FO ; SNIL CFE-CGC.

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires tenant compte des dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998, incitent les entreprises à étudier et négocier la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail.

L'objectif de la réduction du temps de travail doit être accompagné de mesures d'aménagement et d'organisation qui conviennent à l'artisanat, ceci afin de développer l'emploi dans la branche des entreprises de graphisme et décoration ainsi que les métiers qui se situent dans le même genre d'application (peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignants et publicité peinte, jet d'encre).

La mise en place de cet accord doit définir des dispositifs qui permettront aux entreprises d'avoir un effet favorable au maintien et au développement de l'emploi, d'améliorer les conditions de vie et de travail qui en résulteront.

Dans un souci d'une meilleure formation cet accord peut favoriser la conclusion de contrats en alternance ou d'apprentissage dont la finalité sera l'amélioration de la maîtrise du métier.

La concurrence actuelle qu'elle soit nationale ou internationale oblige les entreprises à préserver leur compétitivité.

L'application de cet accord peut être l'occasion pour l'entreprise de modifier et d'améliorer l'organisation du travail et augmenter le temps d'utilisation des matériels informatiques propres à nos métiers et aux métiers qui se situent dans ce genre d'application.

La diversité des tâches et technologies appliquées dans les professions visées par cet accord nécessite une organisation et des horaires de travail qui peuvent être très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon sa fonction au sein de cette même entité.

La nécessité de faire face à des périodes de travail intensif dans des durées très courtes inhérentes aux conditions mêmes de la profession (salons, expositions) doivent faire l'objet d'aménagements qui permettent de moduler les horaires de travail en fonction des travaux à exécuter dans des délais impartis.

Les aménagements envisagés donneront lieu à une consultation des institutions représentatives du personnel ou dans les petites entreprises à un accord entre le personnel et les responsables de l'entreprise.

Les parties signataires incitent donc les entreprises à rechercher à leur niveau des solutions favorables à l'emploi, aux conditions de travail, au maintien et au développement de leur compétitivité et ainsi créer les conditions permettant la réduction du temps de travail avec la volonté de préserver le pouvoir d'achats des salariés.

Les articles qui suivent ont pour but de préciser les modalités de décompte de la durée légale du travail que ce soit sur la semaine, sur un cycle ou sur l'année, conformément aux dispositions du code du travail.

Chapitre Ier : Durée légale du travail

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-1 du code du travail, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de 20 salariés et plus au 1er janvier 2002 pour les autres.

Temps de travail effectif

En application de l'article 5 de la loi du 13 juin venu compléter l'article L. 212-4 du code du travail, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les dispositions prévues au présent accord ne viseront pas à remettre en cause les usages existant dans chaque entreprise.

Modalités

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire pour l'adapter à la durée légale sera négociée au niveau de chaque entreprise ou atelier quel que soit le mode de décompte de l'horaire. La réduction se fera en réduisant l'horaire journalier et/ou hebdomadaire de travail et/ou en octroyant un nombre de jours ou 1/2 journées de repos pris de façon collective ou individuelle ou en combinant ces différentes possibilités.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les modalités d'attribution des jours ou 1/2 journées de repos doivent aboutir à faire effectuer à un salarié à temps plein : 35 heures de travail effectif en moyenne sur une année, ou bien 1 600 heures de travail effectif, les jours de congés légaux ou conventionnels ayant été déjà décomptés.

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail se fait par l'attribution de journées ou 1/2 journées de repos, les dates de prise de ces jours sont fixées à l'avance, en fonction des nécessités de fonctionnement de l'entreprise, pour 1/3 au moins en fonction des souhaits des salariés, pour 1/3 à l'initiative de l'employeur et pour 1/3 en fonction de la charge de travail soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les entreprises examineront les conditions de rémunérations des salariés embauchés après la mise en oeuvre de l'accord de réduction du temps de travail dans leur entreprise. Elles veilleront à ce que celles-ci se trouvent en harmonie avec celles des salariés de même qualification et compétence déjà présents dans l'entreprise à cette date, dans un délai de 2 ans maximum, soit au plus tard le 31 décembre 2001 (ou 31 décembre 2003 pour les entreprises de moins de 20 salariés), sauf dispositions législatives spécifiques plus favorables aux salariés.

Eventuellement :

Le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra conformément à la loi être affecté à un compte épargne-temps, sera également déterminé au niveau de chaque entreprise ou établissement. Ce nombre ne pourra pas représenter plus d'un tiers du temps dégagé par la réduction du temps de travail effectif.

(Voir avenant en fin de document).

Arrêté du 23 mai 2000 art. 1 :

Au chapitre 1er, le troisième alinéa du paragraphe relatif aux modalités est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail dans sa version en vigueur lors de la conclusion de l'accord.

Chapitre II : Modalités spécifiques au personnel d'encadrement

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

La législation sur la durée du travail et cet accord concerne aussi le personnel d'encadrement.

Toutefois, le personnel d'encadrement auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont amenés à prendre des décisions de façon largement autonome du point de vue de leur délégation de pouvoir, ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail.

La rémunération de ces salariés tient compte des responsabilités qu'ils assument et se situe parmi les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Pour les autres cadres, deux types de forfait peuvent être proposés, l'employeur devant recueillir auparavant l'accord du salarié.

a) Forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle :

Ce type de forfait peut être établi pour tous les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Une durée de travail qui doit faire l'objet d'une réduction effective est fixée par une convention individuelle de forfait.

Le choix et les conditions de ce forfait devront être prévus au contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant (spécification du montant des heures supplémentaires et de leur rémunération).

Un contrôle régulier de la durée du travail sera mis en place pour les cadres avec lesquels ce type de convention aura été conclu.

b) Forfait assis sur un nombre de jours de travail :

Ce type de convention doit être réservé aux cadres dont les fonctions ou les responsabilités obligent à une large indépendance dans l'organisation de leur temps de travail.

Les membres de l'encadrement dont la rémunération intègre un élément variable individuel, fonction de leurs résultats et tenant compte de leur activité spécifique, * ainsi que le personnel itinérant n'appartenant pas à la catégorie des cadres sont concernés par ce type de forfait. * (1)

Pour ces salariés, le nombre de jours travaillés dans l'année ne devra pas dépasser 212. Le nombre de jours ou demi-journées travaillés devra faire l'objet d'un décompte annuel.

L'amplitude des journées de travail devra être telle qu'elle respecte le repos journalier de 11 heures minimum entre 2 jours de travail ainsi que le repos

hebdomadaire de 35 heures.

Le nombre de jours ou de demi-journées de repos qui résulteront de cette réduction du temps de travail devra faire l'objet d'un décompte mensuel.

Pour ces salariés, la rémunération prévue au forfait devra tenir compte des contraintes résultant de l'organisation du travail et ne pourra être réduite du fait de chômage partiel dans l'entreprise.

Leur contrat pourra prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et les modalités de suivi de l'organisation de leur travail.

Arrêté du 23 mai 2000 art. 1 :

Les deuxième et troisième alinéas du chapitre 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

Le paragraphe b du chapitre 2 est étendu sous réserve :

- du respect des dispositions des points I et III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle en l'absence de responsabilités ou d'une autonomie réelle du salarié dans l'organisation de son emploi du temps à la conclusion d'une convention de forfait défini en jours ;
- que les conditions de contrôle de l'application de l'accord, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte soient fixées au niveau de l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail ;
- que les clauses relatives au repos quotidien soient définies au niveau de l'entreprise, soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit par application de modalités définies par accord collectif.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 23 mai 2000.

Chapitre III : Organisation du temps de travail

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent, par voie d'accord, décider de calculer sur tout ou partie de l'année, et non plus dans le strict cadre hebdomadaire, la durée légale du travail.

La répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre aux entreprises de faire face avec souplesse et sans surcoût aux fluctuations d'activité qu'elles subissent, saisonnières ou conjoncturelles, du fait de leur activité spécifique.

Le recours à l'introduction dans une entreprise de la répartition du temps de travail sur l'année (art. L. 212-2-1, L. 212-5 et L. 212-5-1, art. L. 212-8 et L. 212-8-1 du code du travail) doit être négocié avec les délégués syndicaux ou les délégués du personnel, en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie d'une entreprise ou d'un établissement. A l'issue de cette négociation les entreprises ou les établissements n'ayant pas réussi à conclure un accord pourront recourir au régime ci-dessous après information des salariés concernés.

Pour les très petites entreprises n'ayant ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, le recours au régime ci-dessous pourra être mis en place après information des salariés concernés.

5.1. Décompte de l'horaire

Afin de compenser les hausses et baisses d'activités, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut faire l'objet de modulation par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire fixé dans l'entreprise de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement dans le cadre de la modulation adoptée.

Celle-ci peut être établie sur tout ou partie de l'année à condition que sur la période de décompte choisie la durée hebdomadaire de travail n'excède pas en moyenne par semaine travaillée l'horaire moyen hebdomadaire fixé par l'entreprise.

Les entreprises mettront en place un décompte individuel du temps de travail et informeront chaque salarié sur ce décompte au moins trimestriellement.

5.2. Programmation

La modulation sera établie selon une programmation indicative au plus tard au cours des 2 premiers mois de l'année.

Communication en sera faite aux salariés avant le début de la période sur laquelle l'horaire aura été programmé, après consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel ou l'ensemble des salariés.

5.3. Délai de prévenance des changements d'horaire

En cours de période les salariés, si des changements d'horaire doivent intervenir pour cause d'excédent de travail ou manque de commandes, devront être informés en respectant un certain délai qui leur permette de prendre les dispositions nécessaires. Ce délai sera de 2 jours ouvrés sauf contraintes exceptionnelles (fin de chantiers...).

5.4. Répartition des horaires. - Limites maximales et minimales

Sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, la durée journalière de travail ne pourra excéder 10 heures, cette durée pourra être exceptionnellement portée à 12 heures en fonction des nécessités sous réserve du respect de la limitation de 44 heures en moyenne sur 12 semaines.

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 46 heures par semaine.

Toutefois, celle-ci pourra être portée à 48 heures pour cause de surcroît de travail exceptionnel (fin de chantiers...).

La durée hebdomadaire du travail effectif ne pourra excéder 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

5.5. Rémunération mensuelle

Si un salarié n'a pas accompli la totalité de la période de décompte de l'horaire du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de la période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire qui lui est appliqué.

Les indemnités de départ, de licenciement ou de départ à la retraite seront calculées sur la base de la rémunération mensuelle fixée.

5.6. Heures excédentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire de 35 heures de travail effectif a été dépassé en moyenne sur la période de décompte, seules les heures effectuées au-delà de celui-ci ont la nature d'heures supplémentaires.

Chacune de ces heures ouvre droit, conformément aux dispositions légales en vigueur, à une majoration de salaire.

Le paiement de ces heures excédentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé en totalité ou en partie par un repos compensateur dans les conditions prévues conventionnellement.

5.7. Chômage en cours de période de décompte

Si, en cours de période de décompte, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité avant la fin de période de décompte, l'employeur, après consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou de l'ensemble des salariés, dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du code du travail, pourra demander l'application du régime spécifique de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

5.8. Chômage partiel à la fin de la période de décompte

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif de travail n'ont pas pu être effectuées, l'employeur devra demander l'application du régime spécifique de chômage partiel pour les heures non travaillées (voir art. R. 351-50 et suivants du code du travail).

5.9. Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire minimal de 24 + 11 heures. La période de repos visée ci-dessus comprend en principe le dimanche, sauf dérogations.

Arrêté du 23 mai 2000 art. 1 :

L'article 5-6 du chapitre 3 est étendu sous réserve de l'application du deuxième alinéa de l'article L. 212-8-5 du code du travail.
Le second alinéa de l'article 5-9 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-5-1 et suivants du code du travail.

Chapitre IV : Heures supplémentaires

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Il est important pour les entreprises, étant donné la réduction du nombre d'heures normales de travail effectif sur une année, de trouver des solutions d'organisation du travail leur permettant de maintenir leur capacité de production. Elles peuvent donc être amenées à recourir aux heures supplémentaires.

A compter de l'année civile 2000 ou 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés ou à compter de la mise en application de l'accord d'entreprise, d'établissement ou d'atelier, le contingent d'heures supplémentaires par an et par salarié en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur le cycle est fixé à 180 heures.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année, un contingent unique d'heures supplémentaires est fixé par an et par salarié à 130 heures. Il pourra être fixé à un niveau inférieur, par accord d'entreprise, d'établissement ou d'atelier, ou, à défaut, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies à la demande de l'employeur à partir de la 36^e heure de travail effectif dans le cas du décompte hebdomadaire du temps de travail.

En cas de décompte de la durée légale du travail sur tout ou partie de l'année, les heures excédentaires qui ont la nature d'heures supplémentaires peuvent ouvrir droit, conformément aux dispositions légales en vigueur, soit :

- à une majoration de salaire ;
- ou à un repos compensateur majoré ;
- cette majoration est incluse dans le salaire mensuel sous forme de forfait pour le personnel d'encadrement, l'employeur, les salariés concernés et fait l'objet d'un accord écrit.

Arrêté du 23 mai 2000 art. 1 :

Le quatrième alinéa du chapitre 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Chapitre V : Repos quotidien

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives ou conventionnelles.

Ainsi le temps de repos quotidien pourra être exceptionnellement réduit sans être inférieur à 9 heures dans les situations ci-dessous répertoriées :

- exécution de travaux devant être impérativement terminés pour une date très précise (ex. : ouverture de magasin, d'expositions), la plupart des entreprises concernées étant en bout de chaîne et subissant les retards accumulés par les autres corps de métiers intervenant sur le même chantier.

Toutefois, cette réduction du temps de travail ne pourra intervenir que dans la limite de 12 fois par an.

Arrêté du 23 mai 2000 art. 1 :

Le deuxième alinéa du chapitre 5 est étendu sous réserve que, en application de l'article D. 220-2 du code du travail, la durée du repos quotidien ne soit réduite que dans le seul cas de surcroît d'activité et qu'en l'absence d'octroi au salarié de périodes équivalentes un accord complémentaire prévoit, en application de l'article D. 220-7 du code du travail, une contrepartie équivalente ;

Chapitre VI : Formation professionnelle

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un instrument indispensable au maintien de l'emploi. Elle permet aux salariés d'adapter leurs compétences et d'améliorer leur qualification en vue de favoriser leur évolution et d'accompagner les mutations du métier.

Lorsque le salarié bénéficie, pendant le temps où il aurait travaillé, d'une formation organisée par l'entreprise en vue d'une meilleure adaptation à son poste de travail, cette formation est considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Lorsque la formation est destinée à favoriser le développement personnel ou professionnel du salarié, si toutes les autres possibilités n'ont pu être mises en oeuvre, et ceci en vue d'améliorer son employabilité et ainsi préparer son avenir, elle peut être organisée avec l'accord écrit du salarié en partie sur le temps libéré par la réduction du temps de travail.

La durée de cette formation ainsi que les conditions de prise en charge des frais inhérents doivent être prévues par l'employeur lorsqu'il s'agit d'une formation à l'initiative du salarié.

Chapitre VII : Compte épargne-temps

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

La mise en oeuvre d'un régime de compte épargne-temps, dans une entreprise ou un établissement pour les salariés qui le désirent, doit être négociée en vue d'établir un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement ou de l'atelier.

Toutefois, les entreprises qui n'auront pas conclu d'accord pourront mettre en place pour les salariés qui le demandent des comptes épargne-temps en vue de la prise d'un congé ou d'un passage à temps partiel.

En l'absence de délégués du personnel, cet accord pourra être mis en place après information et accord des salariés concernés.

Les modalités d'application font l'objet d'un avenant joint au présent accord.

Chapitre VIII : Champ d'application

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Le champ d'application de cet accord est le même que celui de la convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte.

Les dispositions du présent accord s'ajoutent aux accords conventionnels antérieurs ayant le même objet et/ou s'y substituent dans certains cas :

Accords du 12 juin 1987, étendus par arrêté du 10 janvier 1989. Mise en conformité au 2^e semestre 1996, récépissé de dépôt de février 1997.

Adhésion par lettre du 1er décembre 2011 du SYNAFEL à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 1er décembre 2011.

Monsieur le délégué général,

Nous vous informons par la présente adhérer à la convention collective des peintres en lettres, graphistes-décorateurs en signalisation, enseignes, publicité peinte, idcc : 1465.

Vous souhaitant bonne réception de ce courrier, nous vous prions d'agréer, Monsieur le délégué général, nos salutations les meilleures.

La secrétaire générale.

Dénonciation par lettre du 25 juin 2012 par le SYNAFEL de la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 25 juin 2012.

SYNAFEL

17, rue de l'Amiral-Hamelin

75783 Paris Cedex 16

Monsieur le secrétaire général,

Nous vous informons, par la présente, dénoncer la convention collective des peintres en lettres, graphistes-décorateurs en signalisation, enseignes, publicité peinte (idcc 1465).

Vous souhaitant bonne réception de ce courrier, nous vous prions d'agréer, monsieur le secrétaire général, nos salutations les meilleures.

La secrétaire générale.

Accord du 17 septembre 1991 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française des métiers de l'enseigne et de la communication graphique (F.F.M.E.C.G.).
Organisations de salariés	Le syndicat national des cadres et techniciens du livre et de la communication (S.N.C.T.L.C.) F.I.L.P.A.C.-C.G.T. ; La fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (F.T.I.L.A.C.) C.F.D.T. ; Le syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de lauré et activités connexes (S.N.I.L.) C.G.C. ; La fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (F.I.L.P.A.C.) C.G.T. ; La fédération française des syndicats de la communication écrite C.F.T.C. ; La fédération du livre F.O. ;

Salaires au 1er décembre 1990

En vigueur étendu

Barème des salaires au 1er décembre 1990

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE (base 169 h 60/mois)
II	2	300	18 000
	1	250	15 000
III	2	200	12 000
	1	180	10 800
IV	3	155	9 300
	2	145	8 700
	1	135	8 100
V	3	125	7 500
	2	115	6 900
	1	110	6 600
VI	1	100	6 000

Valeur du point : 0,3538.

Accord du 12 février 1992 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de l'enseigne et de la communication graphique (F.F.M.E.C.G.).
Organisations de salariés	Syndicat national des cadres et techniciens du livre et de la communication (S.N.C.T.L.C.) F.I.L.P.A.C.-C.G.T. ; Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (F.T.I.L.A.C.) C.F.D.T. ; Syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de lauré et activités connexes (S.N.I.L.) C.G.C. ; Fédération française des syndicats de la communication écrite C.F.T.C. ; Fédération du livre F.O..

Salaires au 1er février 1992

En vigueur non étendu

Barème des salaires au 1er février 1992

Valeur du point : 0,3681.

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	SALAIRE (169,60) EN FRANCS
II	2	300	18.727
	1	250	15.606
III	2	200	12.485
	1	180	11.236
IV	2	145	9.051
	1	135	8.427

V	3	125	7.803
	2	115	7.179
	1	110	6.866
VI	1	100	6.242

Accord du 20 octobre 1993 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des métiers de l'enseigne et de la communication graphique (F.F.M.E.C.G.).
Organisations de salariés	S.N.I.L C.F.E.-C.G.C. ; F.I.L.P.A.C.-C.G.T.

Augmentation de salaire au 1er décembre 1993

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
DOM	Départements d'outre-mer
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
RTT	Réduction du temps de travail
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SYNAFEL	Syndicat national de l'enseigne et de la signalétique
UNIPAS	Union des industries papetières pour les affaires sociales

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie et accident du travail. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 34	7
	Maladie et accident du travail. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 34	7
	Maladie et accident du travail. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 18	5
Arrêt de travail, Maladie	Maladie et accident du travail. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 18	5
Champ d'application	Champ d'application. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 1	1
Chômage partiel	Emploi, réduction et aménagement du temps de travail (Accord du 22 décembre 1999 relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail)		11
	Emploi, réduction et aménagement du temps de travail (Accord du 22 décembre 1999 relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail)		12
Congés annuels	Congés annuels - Droit aux congés payés. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 12	3
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements de famille. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 14	4
Démission	Congés. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 33	7
	Démission. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 20	5
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 29	7
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels pour événements de famille. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 14	4
	Maternité et adoption. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 16	4
	Maternité et adoption. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 16	5
	Travail des femmes. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 8	3
Période d'essai	Déplacement de l'entreprise. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 31	7
	Engagements - Contrats - Période d'essai. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 26	6
	Période d'essai. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 6	2
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Démission. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 20	5
	Licenciement. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 21	5
	Préavis. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 28	7
Prime, Gratification, Treizieme mois	1° Prime d'ancienneté. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 11	3
	Appointements. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 25	6
Salaires	*Salaires au 1er décembre 1990* (Accord du 17 septembre 1991 relatif aux salaires)		14
	Salaires au 1er février 1992 (Accord du 12 février 1992 relatif aux salaires)		14
	SALAIRES (Accord du 20 octobre 1993 relatif aux salaires)		15
Visite médicale	Engagement. (Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.)	Article 5	2

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1987-06-12	Convention collective nationale des peintres en lettres, décorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicité peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrêté du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989.	1
1987-12-08	Accord du 8 décembre 1987 relatif aux classifications	8
1991-09-17	Accord du 17 septembre 1991 relatif aux salaires	14
1992-02-12	Accord du 12 février 1992 relatif aux salaires	14
1993-10-20	Accord du 20 octobre 1993 relatif aux salaires	15
1999-12-22	Accord du 22 décembre 1999 relatif à l'emploi, la réduction et l'aménagement du temps de travail	10
	Accord du 22 décembre 1999 relatif au compte épargne-temps	9
2011-12-01	Adhésion par lettre du 1er décembre 2011 du SYNAFEL à la convention	13
2012-06-25	Dénonciation par lettre du 25 juin 2012 par le SYNAFEL de la convention	14

Index alphabétique

*

Classifications 8

Salaires au 1er decembre 1990 14

Salaires au 1er fevrier 1992 14

1

1° Prime d'anciennete 3

1° Prime d'anciennete. 3

A

Accord du 12 fevrier 1992 relatif aux salaires 14

Accord du 17 septembre 1991 relatif aux salaires 14

Accord du 20 octobre 1993 relatif aux salaires 15

Accord du 22 decembre 1999 relatif a l'emploi, la reduction et l'aménagement du temps de travail 10

Accord du 22 decembre 1999 relatif au compte epargne-temps 9

Accord du 8 decembre 1987 relatif aux classifications 8

Adhesion 8

Adhesion par lettre du 1er decembre 2011 du SYNAFEL a la convention 13

Adhesion. 8

Application 7

Appointements 6

Appointements. 6

Apprentissage 6

Augmentation de salaire au 1er decembre 1993 15

C

Champ d'application 1, 13

Champ d'application. 1

Chapitre Ier

- Duree legale du travail 11

Chapitre II

- Modalites specifiques au personnel d'encadrement 11

Chapitre III

- Organisation du temps de travail 12

Chapitre IV

- Heures supplementaires 13

Chapitre V

- Repos quotidien 13

Chapitre VI

- Formation professionnelle 13

Chapitre VII

- Compte epargne-temps 13

Chapitre VIII

- Champ d'application 13

Classifications 8

Clause de maintien des avantages acquis 7

Clause de maintien des avantages acquis. 7

Clauses particulieres au personnel d'encadrement, aux agents de maitrise et assimiles 6

Compte epargne-temps 9, 13

Conclusion du contrat de travail 2

Conge sans solde 4

Conge sans solde. 4

Conges 7

Conges annuels - Droit aux conges payes 3

Conges annuels - Droit aux conges payes. 3

Conges et suspension du contrat de travail 3

Conges exceptionnels pour evenements de famille 4

Conges exceptionnels pour evenements de famille. 4

Conges. 7

Contrats - Periode d'essai 6

Convention collective nationale des peintres en lettres, decorateurs et graphistes en signalisation, enseignes, publicite peinte du 12 juin 1987. Etendue par arrete du 10 janvier 1989 JORF 18 janvier 1989. 1

Convention collective nationale du 12 juin 1987 1

D

Date d'entree en vigueur 8

Date d'entree en vigueur. 8

Definition des cadres, agents de maitrise et assimiles 6

Definition des cadres, agents de maitrise et assimiles. 6

Delegues du personnel, comite d'entreprise et CHSCT 2

Demission 5

Demission. 5

Denoncaation par SYNAFEL de la convention 14

Denonciation par lettre du 25 juin 2012 par le SYNAFEL de la convention 14

Deplacement de l'entreprise 6, 7

Deplacement de l'entreprise. 6, 7

Depot 8

Depot. 8

Differends collectifs et conciliation 8

Dispositions finales 8

Dispositions finales. 8
Dispositions generales 1
Droit aux congés payés (Congés annuels - Droit aux congés payés) 3
Droit aux congés payés (Congés et suspension du contrat de travail Congés annuels - Droit aux congés payés) 3
Droit syndical et liberté d'opinion 2
Droit syndical et liberté d'opinion. 2
Durée de la convention 1
Durée de la convention. 1
Durée du travail 3, 7
Durée du travail. 3, 7
Durée légale du travail 11

E

Emploi, réduction et aménagement du temps de travail 10-13
Engagement 2
Engagement. 2
Engagements - Contrats - Période d'essai. 6
Exécution du contrat de travail 3

F

Formation professionnelle 13

H

Heures supplémentaires 13

I

I. - Dispositions générales 1
II. - Conclusion du contrat de travail 2
III. - Exécution du contrat de travail 3
Indemnité de départ à la retraite 7
Indemnité de départ à la retraite (1) 7
Indemnité de licenciement 7
Indemnité de licenciement. 7
IV. - Congés et suspension du contrat de travail. 3

J

Jours fériés, récupération des jours dits de 'pont' 4
Jours fériés, récupération des jours dits de 'pont' . 4

L

Licenciement 5
Licenciement. 5

M

Maladie et accident du travail 5, 7
Maladie et accident du travail. 5, 7
Maternité et adoption 4
Maternité et adoption. 4
Modalités spécifiques au personnel d'encadrement 11
Modification en cours de contrat 6
Modification en cours de contrat. 6

O

Organisation du temps de travail 12

P

Période d'essai 2
Période d'essai (Contrats - Période d'essai) 6
Période d'essai. 2
Préavis 7
Préavis. 7
Procédure d'extension 8
Procédure d'extension. 8

R

Réduction et aménagement du temps de travail 10
Repos quotidien 13
Retraite et prévoyance 7
Retraite et prévoyance des salaires 5
Retraite et prévoyance des salaires. 5
Retraite et prévoyance. 7
Rupture du contrat de travail 5

S

Salaires 3, 14, 15
Salaires. 3
Service national 5
Service national. 5
SYNAFEL 13

T

Texte de base 1
Travail des femmes 3
Travail des femmes. 3
Travail des jeunes 3
Travail des jeunes. 3

V

V. - Rupture du contrat de travail 5
VI. - Apprentissage. 6
VII. - Clauses particulieres au personnel d'encadrement, aux agents de maitrise et assimiles 6
VIII. - Application 7

