

**BUREAU METROPOLITAIN DU
LUNDI 12 JUIN 2023**

**NOMBRE D'ELUS
METROPOLITAINS
EN EXERCICE : 17**

QUORUM : 9

PRESENTS	REPRESENTES	ABSENTS
16	0	1

OBJET DE LA DECISION

N° 23/259

**CONVENTION NEGOCIEE
AVEC LES AGENTS DE DROIT
PRIVE DU PARKING DE LA
TOUR FONDUE -
AUTORISATION DE
SIGNATURE**

Le Bureau Métropolitain de la Métropole TOULON PROVENCE MEDITERRANEE régulièrement convoqué, a été assemblé sous la présidence de Monsieur Jean-Pierre GIRAN.

PRESENTS :

M. Thierry ALBERTINI, Mme Hélène ARNAUD-BILL, M. Robert BENEVENTI, Mme Nathalie BICAIS, M. Robert CAVANNA, M. Jean-Pierre GIRAN, M. Arnaud LATIL, Mme Geneviève LEVY, M. Cheikh MANSOUR, Mme Josée MASSI, M. Jean-Louis MASSON, M. Ange MUSSO, M. Francis ROUX, M. Hervé STASSINOS, M. Jean-Sébastien VIALATTE, M. Gilles VINCENT.

ABSENT :

M. Christian SIMON.

DÉCISION MÉTROPOLITAINE

N° 23/259

BUREAU DU 12 JUIN 2023

**O B J E T : CONVENTION NEGOCIEE AVEC LES AGENTS DE
DROIT PRIVE DU PARKING DE LA TOUR FONDUE -
AUTORISATION DE SIGNATURE**

LE BUREAU MÉTROPOLITAIN,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU le Code du Travail et notamment ses articles L.2232-21 et suivants et L.2261.14,

VU le décret n°2017-1758 en date du 26 décembre 2017 portant création de la
Métropole Toulon Provence Méditerranée,

VU la délibération n°23/05/078 du 4 mai 2023 portant délégations au Président et au Bureau,

VU la délibération n°21/09/317 du 30 septembre 2021 relative au choix du mode de gestion pour l'exploitation du Parking de la Tour Fondue sur la commune de Hyères-les-Palmiers,

VU la convention d'entreprise INDIGO dont bénéficiaient les salariés intégrés à compter du 1^{er} janvier 2022 aux effectifs de la Métropole suite à la reprise en régie de l'activité jusqu'alors confiée à ladite entreprise par Délégation de Service Public,

VU le projet de convention négociée soumis au vote des salariés le 31 mars 2023,

CONSIDERANT que la Métropole Toulon Provence Méditerranée a repris depuis le 1^{er} janvier 2022 l'activité de gestion du Parking de la Tour Fondue jusqu'alors assurée par Délégation de Service Public par la Société INDIGO,

CONSIDERANT que cette reprise d'activité a induit une reprise de personnel, et nécessité dès lors la gestion par la Métropole de trois salariés par contrat de droit privé, cette activité relevant d'un Service Public Industriel et Commercial (SPIC),

CONSIDERANT que ces personnels sont régis par la convention collective « Services de l'automobile » et bénéficiaient aussi des dispositions de la convention d'entreprise de la Société INDIGO,

CONSIDERANT que cette convention d'entreprise ne trouve plus à s'appliquer au terme d'un délai de survie de 15 mois déterminé par le Code du Travail,

CONSIDERANT que la Métropole a souhaité permettre à ses personnels de continuer à bénéficier d'un certain nombre d'avantages dont ils disposaient avant leur transfert,

CONSIDERANT que les agents concernés ont adopté à l'unanimité le projet de convention négociée au terme d'une consultation organisée le 31 mars 2023,

CONSIDERANT la nécessité d'autoriser Monsieur le Président à signer la convention négociée à effet du 1^{er} Avril 2023,

Et après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE 1

D'AUTORISER Monsieur le Président à signer la convention négociée applicable aux agents de droit privé et affectés au Parking de la Tour Fondue à effet du 1^{er} avril 2023, annexée à la présente délibération.

ARTICLE 2

D'INSCRIRE les dépenses afférentes au Budget Annexe Parkings métropolitains, opération 46000.

Ainsi fait et délibéré les jours, ou mois et ans que dessus.
Pour extrait certifié conforme au registre.

Fait à Toulon, le 12 juin 2023

Jean-Pierre GIRAN

Président de la Métropole
Toulon Provence Méditerranée

POUR	16
CONTRE	0
ABSTENTION	0





CONVENTION D'ENTREPRISE NEGOCIEE

Parking de la Tour Fondue

CHAPITRE I – DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES SALARIES

Article 1.01 – Objet et domaine d'application

Dispositions de la convention collective

Article 1.02 – Durée – Dénonciation – Révision

a) Durée – Dénonciation – Révision de la convention collective

Dispositions de la convention collective

b) Durée – Dénonciation – Révision de la convention d'entreprise (disposition propre à la convention d'entreprise)

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur telle que définie à l'article 1.32 de la présente convention. A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra, par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention, ainsi reconduite, pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention d'entreprise afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Article 1.03 – Avantages Acquis

Dispositions de la convention collective

Article 1.04 - Droit syndical et liberté d'opinion

Dispositions de la convention collective

Article 1.05 – Dialogue social de branche

Dispositions de la convention collective

Article 1.06 – Dialogue social dans les territoires

Dispositions de la convention collective

Article 1.07 – Dialogue social dans l'entreprise

Dispositions de la convention collective

Article 1.08 : Conditions d'emploi

a) Embauchage (disposition propre à la convention d'entreprise)

Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Ces méthodes et techniques doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie.

Le candidat doit répondre de bonne foi aux informations demandées. Les résultats obtenus demeurent confidentiels. Ils peuvent être communiqués, à sa demande, exclusivement à l'intéressé ; toutefois, cette communication se fait en liaison avec le professionnel qui a mis en œuvre, le cas échéant, la technique de recrutement.

b) Promotion (annule et remplace l'article 1.08 a) de la CCNSA)

1- Appel aux candidatures internes : offre d'emploi interne

En cas de vacance ou de création de poste, l'entreprise s'efforce, de préférence, de faire appel au personnel déjà employé et possédant les compétences requises. A cet effet, les vacances ou créations de poste sont portées à la connaissance des salariés au travers de l'affichage des Offres d'Emplois Internes (OEI).

Les candidats non retenus peuvent, à leur demande, avoir connaissance de l'évaluation de leur candidature à laquelle l'entreprise a procédé.

Le personnel employé sous le régime d'un contrat à durée déterminée, ou mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, peut répondre aux offres afin d'accéder à un emploi à durée indéterminée.

L'entreprise veille également aux priorités d'emploi et de réemploi conformément aux dispositions légales en vigueur, et notamment celles concernant les salariés employés à temps partiel.

2- Période probatoire

Une promotion peut être précédée d'une période probatoire dont la durée est équivalente à celles des périodes d'essai définies aux articles 2.02 et 4.03 selon qu'il s'agit d'un poste d'employé, d'agent de maîtrise ou de cadre.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Si la période probatoire est satisfaisante, un avenant au contrat de travail est établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant le changement de fonction et éventuellement les nouvelles conditions d'exécution du contrat de travail.

c) Mutations économiques

Dispositions de la convention collective

Article 1.09 – Organisation du travail

Dispositions de la convention collective

Article 1.09 bis – Heures supplémentaires

a) Définition

Dispositions de la convention collective

b) Régime des heures supplémentaires

Dispositions de la convention collective

c) Contingent annuel

Dispositions de la convention collective

d) Paiement des heures supplémentaires

Dispositions de la convention collective

e) Conversion en repos de remplacement (annule et remplace l'article 1.09 bis e) de la CCNSA)

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes, **peut** être remplacé par un repos compensateur de remplacement équivalent (RCR).

Option du RCR ou paiement des heures supplémentaires

Le RCR est une faculté et non une obligation. Cette faculté n'est ouverte qu'aux salariés travaillant sur les exploitations admises (Chaque année, les directions d'exploitation établiront la liste des exploitations sur lesquelles le RCR est autorisé) à proposer le RCR. Chaque année, ces salariés exprimeront leur choix entre Repos Compensateur de Remplacement ou indemnisation. A défaut de choix exprès du RCR, le régime général du paiement des heures supplémentaires sera appliqué.

Heures concernées par la conversion

Le panachage entre repos et indemnisation n'est pas autorisé. Les heures supplémentaires concernées par la conversion, sont toutes les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail (ou au-delà de la durée légale du travail calculée en moyenne sur le cycle), dans la limite du respect d'un plafond de RCR de 70 heures.

Les heures travaillées et majorées en raison de leur réalisation un jour férié, un jour de repos ou une nuit, ne peuvent être converties en RCR.

f) Prise des repos (annule et remplace l'article 1.09 bis f) de la CCNSA)

Le repos compensateur de remplacement est pris dans les conditions suivantes :

Forme du repos compensateur

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée.

Modalités de choix des dates auxquelles le repos sera attribué

Les repos doivent être pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

Les dates sont choisies à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur et avec un délai de prévenance d'une semaine ; ces dates devront être accolées prioritairement aux périodes de congés payés ; en cas de nécessité de service justifiée et notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié choisissent une autre date d'un commun accord.

g) Heures choisies au-delà du contingent annuel

Dispositions de la convention collective

Article 1.09 ter – Temps de trajet habituel

Dispositions de la convention collective

Article 1.10 – Réglementation des périodes de travail et de repos

Les différentes majorations prévues aux articles 1.10 b) et 1.10 c) et 1.10 d) ne se cumulent pas entre elles. Dans l'hypothèse où plusieurs majorations sont susceptibles d'être appliquées, seule la plus favorable au salarié sera retenue.

a) Repos journalier

Dispositions de la convention collective

b) Repos hebdomadaire (complète le paragraphe 1.10 b) de la CCNSA)

■ Principes

Dispositions de la convention collective

■ Dérogations permanentes

Dispositions de la convention collective

Dans la mesure du possible et sauf contraintes particulières liées au contrat commercial, les plannings seront établis, de façon à attribuer à chaque salarié au moins 2 jours de repos consécutifs, incluant le repos quotidien de 11 heures consécutives (art. L 220-1 du Code du Travail).

■ Limitation des dérogations temporaires ou exceptionnelles

Dispositions de la convention collective

■ Garanties applicables en cas de dérogation temporaire ou exceptionnelle

Dispositions de la convention collective

■ Heures de travail le jour de repos hebdomadaire (disposition propre à la convention d'entreprise)

Les heures effectuées le dimanche dans le cadre de l'horaire **habituel**, c'est-à-dire celui défini sur le **planning de travail**, n'entraînent aucune majoration. Si elles sont effectuées à titre **exceptionnel**, le salarié perçoit une **majoration** de 100%.

Les heures effectuées exceptionnellement un jour de repos hebdomadaire autre que le dimanche, sont également rémunérées avec une majoration de 100%.

c) Jours fériés (annule et remplace le paragraphe 1.10 c) de la CCNSA)

1. Premier mai

Le 1^{er} mai est un jour férié chômé. Le chômage du 1^{er} mai ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération habituellement versée. Les heures de travail perdues en raison du chômage du 1^{er} mai ne peuvent être récupérées.

Dans les établissements et services qui, en raison de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une majoration égale à 200%.

2. Autres jours fériés chômés

- 1^{er} janvier
- 8 mai
- Lundi de Pentecôte
- 15 août
- 11 novembre
- Lundi de Pâques
- Ascension
- 14 juillet
- 1^{er} novembre
- 25 décembre

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent pas donner lieu à récupération, ni entraîner une réduction de la rémunération habituellement versée.

3. Autres jours fériés travaillés (qu'ils soient habituellement ou exceptionnellement travaillés)

Les salariés qui travaillent un jour férié, autre que le 1^{er} mai, auront droit à une majoration égale à 100% de la rémunération normale. Cette majoration se substitue à la récupération par jour de repos prévue à l'article 1.10 c) paragraphe « jours fériés habituellement travaillés ».

d) Travail de nuit

1. Définition du travail de nuit

Dispositions de la convention collective

2. Recours au travail de nuit

Dispositions de la convention collective

3. Définition du travailleur de nuit

Dispositions de la convention collective

4. Durée d'activité du travailleur de nuit

Dispositions de la convention collective

5. Contrepartie en repos pour le travailleur de nuit (complète le paragraphe 1.10 d 5.)

Le repos compensateur dont bénéficie le travailleur de nuit, sera pris dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

6. Contrepartie salariales pour le travailleur de nuit

Dispositions de la convention collective

7. Affectation au travail de nuit

Dispositions de la convention collective

8. Salariés autres que les travailleurs de nuit

a) Le salarié dont le contrat de travail prévoit qu'il sera amené à travailler au cours de la période de nuit (Définie au point 1 de l'article 1.10 (d) de la CCNSA), sans répondre toutefois à la définition du "travailleur de nuit" (Définie au point 3 de l'article 1.10 (d) de la CCNSA) bénéficie d'un repos compensateur fixé à 1,66% au titre de chaque heure effectuée pendant la période de nuit (21 heures à 6 heures); ce repos sera pris dans les conditions prévues aux articles L. 212-5-1, D. 212-6 et suivants, et D. 212-22 du code du travail. En outre, chaque heure de travail effectuée au cours de la période de nuit, ouvre droit à une majoration égale à 10 0/o du minimum conventionnel mensuel applicable au salarié divisé par 151,66.

b)

Dispositions de la convention collective

c)

Dispositions de la convention collective

9. Durées maximales quotidiennes et hebdomadaire de travail

Dispositions de la convention collective

e) Conditions d'emploi particulières

1. *Permanence de service* (complète le paragraphe 1.10 e) 1 de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

Rémunération de l'astreinte

L'astreinte est rémunérée selon les principes suivants :

- Versement d'une prime dont le montant est fixé par note de service pour la prise effective d'astreinte

Continuité de service

Le salarié assure la continuité du service en cas d'absence de son successeur ; toutefois la durée maximale de sa journée de travail ne peut excéder 12 heures.

2. Convoyage de véhicules

Dispositions de la convention collective

3. Gardiennage à temps plein

Dispositions de la convention collective

4. Dérogations à la durée maximale journalière de travail (disposition propre à la convention d'entreprise)

La durée quotidienne de travail peut être portée à 12 heures :

- De façon exceptionnelle lorsqu'un salarié assure la continuité de service (cf. paragraphe 1.10 e) 1)

5. Dérogations au repos quotidien (disposition propre à la convention d'entreprise)

Le repos quotidien d'un salarié pourra être inférieur à la durée minimale de 11 heures consécutives, dans les cas limitatifs suivants :

- A l'occasion de travaux urgents en raison d'un accident ou d'une menace d'accident
- En vue d'assurer la continuité de service telle que définie au paragraphe 1.10 e) 1
- A l'occasion d'activités, s'exerçant par périodes d'interventions fractionnées dans le cadre d'astreintes.

Article 1.11 – Travail à temps partiel

Dispositions de la convention collective

Article 1.12 – Compte épargne-temps

Dispositions de la convention collective

Article 1.13 – Ancienneté

a) Période de travail prises en compte (complète le paragraphe 1.13 a) de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

Seront également prises en compte :

- les périodes passées au titre de contrats de travail temporaire au cours des trois mois précédant l'embauche sous contrat à durée indéterminée ;

b) Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de l'ancienneté

Dispositions de la convention collective

c) Périodes de travail antérieures au contrat de travail en cours

Dispositions de la convention collective

Article 1.14 – Réfectoires et titres-restaurants (complète l'article 1.14 de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

A son engagement et sous réserve que les conditions d'emploi et de planning le permettent, le salarié aura le choix entre un ticket restaurant ou une prime de panier, pour chaque jour comportant au moins 5 heures de travail. A défaut, le régime des tickets restaurant sera appliqué.

Dans la mesure où les circonstances de l'exploitation conduiraient un salarié à effectuer un horaire de travail supérieur à 10 heures, il se verrait attribuer une indemnité de repas (se substituant à la prime de panier et au titre restaurant) dont le montant est fixé par note de service. A titre indicatif, pour 2010, la valeur de l'indemnité de repas est fixée à 5,60 €.

Dans le cas où les salariés bénéficieraient de l'accès à un restaurant d'entreprise, avec financement patronal, l'attribution d'une prime de panier ou d'un ticket restaurant ne serait pas due.

Article 1.15 – Congés payés et congés spéciaux

a) Calcul des droits (complète l'article 1.15 a) de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

Afin de tenir compte de ses spécificités en terme de durée du travail, l'entreprise décompte actuellement les jours de congés en jours travaillés.

Dans la CCNSA, les jours de congés sont exprimés en jours ouvrables. Pour l'application des textes l'entreprise pratique la conversion des jours ouvrables en jour travaillé. Ainsi pour un salarié travaillant 5 jours par semaine, un droit à congés payés de 30 jours ouvrables, correspond à un droit à congés payés de 25 jours travaillés et réciproquement.

b) Période de congés et période de référence

La période où se prennent les congés payés se situe du 1er janvier au 31 décembre de l'année, les droits aux congés payés se calculant sur la période de référence, à savoir du 1er janvier au 31 décembre de l'année.

Dans le cas toutefois où il est fait application de l'annexe "Annualisation des horaires de travail" ou de l'annexe "Application des 35 heures par attribution de jours de repos spécifiques", il est possible de faire coïncider la période de référence avec la période annuelle, déterminée par l'employeur, dans laquelle le travail est organisé conformément aux annexes visées ci-dessus.

c) Congé principal de 4 semaines (complète l'article 1.15 c) de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

Le congé principal de 4 semaines est également attribué, en cas de fermeture annuelle du parc ou de gratuité de la voirie, sous réserve de l'acquisition de droit.

d) La 5e semaine

Dispositions de la convention collective

e) Congés spéciaux

Congé des salariés n'ayant pas un an d'ancienneté

Dispositions de la convention collective

Congé supplémentaire des salaires rappelés pour les besoins du service (annule et remplace le paragraphe 1.15 e) alinéa correspondant)

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé par l'entreprise pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée de deux jours à laquelle s'ajoutera le temps de voyage. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés, après que le salarié se sera mis d'accord avec sa hiérarchie sur le mode de transport le mieux adapté.

Congé supplémentaire des parents de moins de vingt-et-un ans

Dispositions de la convention collective

Congé des salaires originaires des départements et des territoires d'Outre-Mer et du personnel immigré

Dispositions de la convention collective

Congé pour ancienneté (disposition propre à la convention d'entreprise)

Le personnel bénéficie de supplément de congés dans les conditions indiquées ci-après et pouvant être pris séparément du congé principal en accord avec leur responsable hiérarchique.

L'ancienneté est déterminée conformément à l'article 1.13 du présent chapitre.

Ancienneté	En jours ouvrés
Après 3 ans	1
Après 6 ans	2
Après 9 ans	3
Après 12 ans	4

Congé d'exploitation (disposition propre à la convention d'entreprise)

Les salariés de catégorie employée ou agent de maîtrise affectés aux exploitations, bénéficient de deux jours ouvrés de congés supplémentaires. Ces congés sont acquis à raison d'un jour par période de 6 mois, dans des conditions prévues par note de service.

Cette disposition ne pouvant se cumuler avec un avantage de même nature, les salariés bénéficiant de jours de réduction du temps de travail, ne peuvent prétendre à ce droit.

f) Report pour raison de service (disposition propre à la convention d'entreprise)

Si pour des raisons liées au service un salarié n'a pu prendre les congés découlant de la période de référence durant la période de congé, les congés non pris pourront être reportés, à titre exceptionnel, dans une limite de six jours ouvrables, et à condition qu'il existe un accord écrit entre l'employé et son supérieur hiérarchique.

g) Droit aux congés payés en cas d'indisponibilité du salarié

Dispositions de la convention collective

Article 1.16 – Salaires (complète l'article 1.16 de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

a) Salaires minima conventionnels garantis

Dispositions de la convention collective

b) Salaires de référence

Dispositions de la convention collective

Article 1.17 – Egalité professionnelle entre hommes et femmes

Dispositions de la convention collective

Article 1.18 – Bulletin de salaire – Certificat de travail

Dispositions de la convention collective

Article 1.19 – Jeunes salariés

Dispositions de la convention collective

Article 1.20 – Qualifications professionnelles

Dispositions de la convention collective

Article 1.21 – Formation professionnelle

Dispositions de la convention collective

Article 1.22 – Dispositifs de formation professionnelle

Dispositions de la convention collective

Article 1.23 – Emploi des salariés âgés

Dispositions de la convention collective

Article 1.24 – Régime complémentaires obligatoires de retraite

Application des dispositions de l'accord d'entreprise dédié

Article 1.25 – Epargne Salariale

Dispositions de la convention collective

Article 1.26– Régime obligatoire de prévoyance

Application des dispositions de l'accord d'entreprise dédié

Article 1.26 bis– Garanties supplémentaires de prévoyance

Application des dispositions de l'accord d'entreprise dédié

Article 1.27– Garanties supplémentaires de santé

Application des dispositions de l'accord d'entreprise dédié

Article 1.28 - Santé et sécurité des salariés

Article 1.29 – Réalisations sociales

a) Action sociale et culturelle

Dispositions de la convention collective

b) Coordination des actions sociales

Dispositions de la convention collective

h) Comité d'entreprise (disposition propre à la convention d'entreprise)

Les personnels bénéficient également des prestations d'action sociale du COS Méditerranée.

Article 1.32 – Dépôt et publicité de la convention d'entreprise

Le texte de la présente convention d'entreprise sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ; Un exemplaire sera transmis au secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Article 1.33 – Date d'entrée en vigueur de la convention d'entreprise

La présente convention d'entreprise entrera en vigueur au 1er avril 2023.

CHAPITRE II – STATUT PROFESSIONNEL DES OUVRIERS ET EMPLOYES

Article 2.01 – Domaine d'application

Dispositions de la convention collective

Article 2.02 – Contrat de travail (complète l'article 2.02 de la CCNSA)

a) Dispositions de la convention collective

b) Formalités liées à l'embauche

Le candidat à une embauche définitive doit fournir les informations nécessaires à la gestion du personnel.

Il produit notamment :

- une pièce d'identité,
- le (les) certificat (s) de travail délivré (s) par le (les) précédent (s) employeur (s), le cas échéant, les diplômes, brevets ou certificats professionnels obtenus,
- le permis de conduire, si l'utilisation d'un véhicule est nécessaire à l'exercice des fonctions,
- l'attestation vitale en cours de validité, si une immatriculation a déjà été effectuée,
- pour les étrangers : le (les) titre (s) de séjour et de travail,
- un Relevé d'Identité Bancaire
- son adresse habituelle.
- Un extrait de casier judiciaire si les fonctions le nécessitent.

Les pensionnés de guerre, les mutilés du travail et les handicapés physiques, devront faire connaître leur degré d'invalidité.

En outre, le candidat est tenu de porter à la connaissance de l'employeur, avant l'embauchage effectif :

- l'existence d'une clause de non concurrence qui le lierait encore vis à vis d'un ancien employeur,
- l'existence d'un contrat le liant à un autre employeur, privé ou public, pour permettre de respecter, notamment, les dispositions légales relatives au cumul d'emploi.

Toute modification ultérieure dans la situation du salarié, intéressant la gestion du personnel, doit être portée à la connaissance de l'employeur.

Article 2.03 – Période d'essai

a) Possibilité d'une période d'essai

Dispositions de la convention collective

b) Fin de la période d'essai

Dispositions de la convention collective

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

Dispositions de la convention collective

- d) Transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée** (disposition propre à la convention d'entreprise)

Dans l'hypothèse où un contrat à durée indéterminée succède à un contrat à durée déterminée dans le même emploi, le temps de période d'essai sera réduit de la durée du contrat à durée déterminée.

Article 2.04 – Salaires

Dispositions de la convention collective

Article 2.05 – Formation-qualification

Dispositions de la convention collective

Article 2.06 – Acomptes

Dispositions de la convention collective

Article 2.07 – Congés payés annuels

Dispositions de la convention collective

Article 2.08 – Durée du travail (complète l'article 2.08 de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

Le temps de travail est organisé selon les dispositions prévues par les articles 1-09, 1-09 bis et 1-10 de la convention d'entreprise.

Article 2.09 – Congés exceptionnels pour événements personnels (annule et remplace l'article 2.09 de la CCNSA)

Une autorisation d'absence rémunérée sera accordée, sur présentation de justificatif, à l'occasion des événements suivants :

Nature de l'événement	Nombre de jours ouvrés
Mariage de l'intéressé	4
Naissance d'un enfant	3
Mariage d'un enfant	2
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	4
Décès enfant, sœur, frère, père, mère	3
Décès beaux-parents	2
Décès collatéraux jusqu'au 3ème degré	1
Décès grands-parents	2

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements. Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

Article 2.10 – Maladies et accidents

- a) Indemnisation** (complète l'article 2.10 a) de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

Le versement des indemnités de prévoyance s'effectuera dans les conditions prévues par les règlements de l'organisme de prévoyance, désigné dans l'accord d'entreprise.

b) Suspension du contrat de travail

Dispositions de la convention collective

c) Nécessité de remplacement (annule et remplace l'article 2.10 c) de la CCNSA)

Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent.

En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de **90** jours continus. Dans ce cas, il devra préalablement respecter la procédure de licenciement.

Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il est préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise ; la rupture du contrat sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception, celle-ci ne pouvant être adressée au salarié qu'un jour franc après la date prévue de l'entretien.

Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant **12 mois** d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande. Il percevra d'autre part l'indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance, pendant la période correspondant au préavis non effectué. Il percevra enfin les indemnités visées à l'article 2.13 de la présente convention, selon les conditions d'âge et d'ancienneté posées par cet article.

Les indemnités de prévoyance prévues à l'article 1.26 de la présente convention continueront à être versées dans les conditions prévues par l'organisme de prévoyance, au salarié dont le contrat de travail aura été rompu sur la base des dispositions du présent paragraphe.

d) Inaptitude définitive

Dispositions de la convention collective

e) Maladies graves

Dispositions de la convention collective

Article 2.11 – Maternité – Congé parental

a) Congé de maternité (annule et remplace l'article 2.11 a) de la CCNSA)

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi. En application des règles de subrogation telles que rappelées à l'art. 2.10a), les appointements seront maintenus pendant la durée totale du congé maternité.

b) Congé parental d'éducation

Dispositions de la convention collective

c) Enfant malade

Dispositions de la convention collective

d) Congé paternité (disposition propre à la convention d'entreprise)

Le congé de paternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi. En application des règles de subrogation telles que rappelées à l'art. 2.10 a), les appointements seront maintenus pendant la durée totale du congé paternité.

Article 2.12 – Préavis

Dispositions de la convention collective

Article 2.13 – Indemnités de licenciement

Dispositions de la convention collective

a) Majoration des indemnités de licenciement (disposition propre à la convention d'entreprise)

i) Les indemnités de licenciement **pour un motif non économique**, calculées selon les stipulations de la CCNSA, sont majorées selon les conditions suivantes :

- indemnités de licenciement CCNSA majorée de 30% pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 ans révolus et 8 ans au terme du préavis,
- indemnités de licenciement CCNSA majorée de 50% pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est

comprise entre 8 ans révolus et 15 ans au terme du préavis,

- indemnités de licenciement CCNSA majorée de 70% en cas d'ancienneté supérieure à 15 ans révolus au terme du préavis.

Etant entendu que ces majorations s'appliquent aux indemnités conventionnelles existantes à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ; si, notamment en raison d'une modification de la législation, les indemnités conventionnelles étaient modifiées, les indemnités actuelles majorées constitueraient un plafond.

ii) Dans le cas d'un **licenciement pour motif économique**, l'indemnité sera calculée :

- d'une part selon les dispositions suivantes du Code du Travail (R.122-2, al.2) :
2/10ème de mois /année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 2/10ème de mois de salaire auquel s'ajoutent 2/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
- d'autre part selon les modalités du paragraphe i.

Le montant retenu sera le montant le plus favorable au salarié.

b) Ordre des départs applicable aux licenciements collectifs pour réduction d'activité (disposition propre à la convention d'entreprise)

Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'entreprise ou de l'un de ses centres susceptible d'entraîner des licenciements, la direction consultera le comité d'entreprise pour en atténuer les conséquences et établir l'ordre des licenciements.

Il sera tenu compte, en premier lieu, de l'aptitude professionnelle et subsidiairement de l'ancienneté et des charges de famille : l'ancienneté étant fictivement majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an par personne à charge au sens de la législation sur les assurances sociales.

CHAPITRE III – CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIERS ET EMPLOYES

Article 3.01 - Classement en catégorie « ouvriers – employés »

Dispositions de la convention collective

Article 3.02 – Modalités du classement en catégorie « ouvriers – employés »

Dispositions de la convention collective

Article 3.03 - Classification des ouvriers et employés

CHAPITRE III bis– CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE MAÎTRISE

Article 3B.01 – Classement en catégorie Maîtrise

Dispositions de la convention collective

Article 3B.02 - Modalités du classement en catégorie Maîtrise

Dispositions de la convention collective

Article 3B.03 - Classification de la maîtrise

Dispositions de la convention collective

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS PARTICULIERES AU PERSONNEL DE MAÎTRISE ET AUX CADRES

Article 4.01 – Domaine d'application

Dispositions de la convention collective

Article 4.02 – Contrat de travail (complète l'article 4.02 de la CCNSA)

a) Dispositions de la convention collective

b) Formalités liées à l'embauche (disposition propre à la convention d'entreprise)

Le candidat à une embauche définitive doit fournir les informations nécessaires à la gestion du personnel. Il produit notamment :

- une pièce d'identité,
- le (les) certificat (s) de travail délivré (s) par le (les) précédent (s) employeur (s), le cas échéant,
- les diplômes, brevets ou certificats professionnels obtenus,
- le permis de conduire, si l'utilisation d'un véhicule est nécessaire à l'exercice des fonctions,
- l'attestation vitale en cours de validité, si une immatriculation a déjà été effectuée,
- pour les étrangers : le (les) titre (s) de séjour et de travail,
- un Relevé d'Identité Bancaire

- son adresse habituelle.
- Un extrait de casier judiciaire si les fonctions le nécessitent.

Les pensionnés de guerre, les mutilés du travail et les handicapés physiques, devront faire connaître leur degré d'invalidité.

En outre, le candidat est tenu de porter à la connaissance de l'entreprise, avant l'embauchage effectif :

- l'existence d'une clause de non concurrence qui le lierait encore vis à vis d'un ancien employeur,
- l'existence d'un contrat le liant à un autre employeur, privé ou public, pour permettre de respecter, notamment, les dispositions légales relatives au cumul d'emploi.

Toute modification ultérieure dans la situation du salarié, intéressant la gestion du personnel, doit être portée à la connaissance de l'entreprise.

Article 4.03 – Période d’essai

Dispositions de la convention collective

Article 4.04 – Organisation du travail

Dispositions de la convention collective

Article 4.05 – Rémunération

Dispositions de la convention collective

Article 4.06 – Forfait en jours

Dispositions de la convention collective

Article 4.07 – Congés exceptionnels pour événements personnels (annule et remplace l'article 4.07 de la CCNSA)

Une autorisation d'absence rémunérée sera accordée, sur présentation de justificatif, à l'occasion des événements suivants :

Nature de l'événement	Nombre de jours ouvrés
Mariage de l'intéressé	4
Naissance d'un enfant	3
Mariage d'un enfant	2
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS	4
Décès enfant, sœur, frère, père, mère	3
Décès beaux-parents	2
Décès collatéraux jusqu'au 3ème degré	1
Décès grands-parents	2

Ces congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements. Pour la détermination du congé annuel, ces jours de congé exceptionnel sont assimilés à des jours de travail effectif.

Article 4.08 – Indisponibilité

a) Indisponibilité de salariés en position maîtrise

Dispositions de la convention collective

b) Indemnisation des cadres (complète l'article 4.08 b) de la CCNSA)

Dispositions de la convention collective

Le versement des indemnités de prévoyance s'effectuera dans les conditions prévues par les règlements de l'organisme de prévoyance visé à l'article 1.16 et 4.14 b) de la présente convention d'entreprise.

c) Suspension du contrat de travail des cadres

Dispositions de la convention collective

d) Nécessité de remplacement – personnel cadre (annule et remplace l'article 4.08 d) de la CCNSA) Lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est perturbé par l'absence temporaire d'un salarié, l'employeur recherche les mesures internes ou les solutions externes adaptées pour assurer la continuité du service. S'il apparaît que la continuité du service ne peut être assurée malgré la mise en œuvre de ces mesures, ou s'il n'existe aucune possibilité de remplacement temporaire, l'employeur peut être conduit à envisager le remplacement définitif du salarié absent.

En tout état de cause, il ne pourra être procédé au licenciement de ce salarié que lorsque son indisponibilité persiste au-delà de 180 jours continus. Dans ce cas, il devra préalablement respecter la procédure de licenciement. Si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de se rendre en personne à l'entretien auquel il est préalablement convoqué, il aura la faculté de se faire représenter par un membre du personnel de l'entreprise. ; la rupture du contrat sera notifiée à l'intéressée par lettre recommandée avec accusé de réception, celle-ci ne pouvant être adressée au salarié qu'un jour franc après la date prévue de l'entretien.

Le salarié ainsi privé de son emploi bénéficiera pendant **12 mois** d'une priorité de réembauchage, s'il en fait la demande. Il percevra d'autre part l'indemnité compensatrice de préavis sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et l'organisme de prévoyance, pendant la période correspondant au préavis non effectué. Il percevra enfin les indemnités visées à l'article 4.11 de la présente convention, selon les conditions d'âge et d'ancienneté posées par cet article.

Les indemnités de prévoyance prévues à l'article 1.26 de la présente convention continueront à être versées dans les conditions prévues par l'organisme de prévoyance, au salarié dont le contrat de travail aura été rompu sur la base des dispositions du présent paragraphe.

e) Inaptitude définitive

Dispositions de la convention collective

f) Maladie grave

Dispositions de la convention collective

Article 4.09 – Congés au bénéfice des parents

a) Congé de maternité (annule et remplace l'article 4.09 a) de la CCNSA)

Le congé de maternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi. En application des règles de subrogation telles que rappelées à l'art. 4.08, les appointements seront maintenus pendant la durée totale du congé maternité.

b) Congé parental d'éducation

Dispositions de la convention collective

c) Enfant malade

Dispositions de la convention collective

d) Congé paternité (disposition propre à la convention d'entreprise)

Le congé de paternité est déterminé et pris selon les conditions prévues par la loi. En application des règles de subrogation telles que rappelées à l'art. 4.08, les appointements seront maintenus pendant la durée totale du congé paternité

Article 4.10 – Préavis

Dispositions de la convention collective

Article 4.11 - Licenciement

Dispositions de la convention collective

a) Majoration des indemnités de licenciement (disposition propre à la convention d'entreprise)

i) Les indemnités de licenciement **pour un motif non économique**, calculées selon les stipulations de la CCNSA, sont majorées selon les conditions suivantes :

- indemnités de licenciement CCNSA majorée de 30% pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 ans révolus et 8 ans au terme du préavis,
- indemnités de licenciement CCNSA majorée de 50% pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est

comprise entre 8 ans révolus et 15 ans au terme du préavis,

- indemnités de licenciement CCNSA majorée de 70% en cas d'ancienneté supérieure à 15 ans révolus au terme du préavis.

Etant entendu que ces majorations s'appliquent aux indemnités conventionnelles existantes à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ; si, notamment en raison d'une modification de la législation, les indemnités conventionnelles étaient modifiées, les indemnités actuelles majorées constitueraient un plafond.

ii) Dans le cas d'un **licenciement pour motif économique**, l'indemnité sera calculée :

- d'une part selon les dispositions suivantes du Code du Travail (R.122-2, al.2) :
2/10ème de mois /année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 2/10ème de mois de salaire auquel s'ajoutent 2/15ème de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.
- d'autre part selon les modalités du paragraphe i.

Le montant retenu sera le montant le plus favorable au salarié.

b) Ordre des départs applicable aux licenciements collectifs pour réduction d'activité (disposition propre à la convention d'entreprise)

Dans le cas où les circonstances imposeraient une réduction de l'activité de l'entreprise ou de l'un de ses centres susceptible d'entraîner des licenciements, la direction consultera le comité d'entreprise pour en atténuer les conséquences et établir l'ordre des licenciements.

Il sera tenu compte, en premier lieu, de l'aptitude professionnelle et subsidiairement de l'ancienneté et des charges de famille : l'ancienneté étant fictivement majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an par personne à charge au sens de la législation sur les assurances sociales.

Article 4.12 – Rupture amiable du contrat de travail

Dispositions de la convention collective

CHAPITRE V - CLASSIFICATION DES CADRES

Article 5.01 - Classement en position cadre

Dispositions de la convention collective

Article 5.02 - Modalités de classement en catégorie cadre

Dispositions de la convention collective

Article 5.03 - Classification des cadres

Dispositions de la convention collective

Toulon, le

Jean-Pierre GIRAN
Président de la Métropole
Toulon Provence Méditerranée