

DROITS ET OBLIGATIONS

Convention commune

1 - REPRESENTATION DU PERSONNEL

11 - COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Cf. articles 7 et 8 de la convention commune

BRH 1992 RH 37 (décision n° 1033 du 15.07.92)

Les commissions consultatives paritaires créées par la décision n° 467 du 24 juillet 1987 (BO 1987 189 DAC 64) sont également compétentes à l'égard des personnels contractuels de droit privé relevant de la convention commune.

L'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des CCP à l'égard des ACO, sont décrites dans le BRH 1994 RH 14 du 17.02.94, modifié par les BRH 1997 RH 14 du 07.10.97 et BRH 2000 RH 38 du 27.07.2000 classés dans les dossiers de principe à la rubrique PA, article 36.

*Accord d'entreprise
Juillet 1996, art. 21 al. 5
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 - art. 56*

Les possibilités d'appel des décisions rendues par les Commissions Consultatives Paritaires sont étendues. Une négociation s'engagera sur le règlement intérieur des CCP avant le 1er octobre 1996.

12 - ATTRIBUTIONS DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

*BRH 1997 RH 94 du
07.10.97, Art. 6 complété
par BRH 2000 RH 38 du
27.07.2000, art. premier*

"Les commissions consultatives paritaires prévues aux articles 3 et 4 **connaissent des questions d'ordre individuel relatives aux :**

- sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
- licenciement pour insuffisance professionnelle après la période d'essai ;
- licenciement pour inaptitude physique ;
- réintégration dans des fonctions équivalentes à celles exercées antérieurement à l'issue de la période probatoire, dans le cadre de l'article 9 du chapitre IV de l'annexe "autres personnels" de la convention commune ⁽¹⁾ ;
- licenciement quels que soient les motifs lorsqu'il s'agit d'un représentant du personnel sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires applicables au licenciement d'un salarié protégé ou d'un agent contractuel en déplacement professionnel en France ou à l'étranger ;
- modifications substantielles du contrat de travail d'un élu aux commissions consultatives paritaires et (ou) au conseil d'administration ;
- modifications substantielles du contrat de travail d'un candidat aux élections aux commissions consultatives paritaires et (ou) au conseil d'administration durant les six mois suivant la date de l'élection ;
- litiges portant sur l'évaluation du potentiel ;
- réclamations individuelles des agents dont la candidature a été rejetée lors du processus de promotion ou lors du dispositif de sélection en vue de l'intégration des agents recrutés sous contrat "emplois jeunes" à La Poste.

⁽¹⁾ *Concerne exclusivement les agents contractuels de droit privé.*

Les commissions consultatives paritaires **sont consultées, à la demande de l'intéressé, sur :**

- tout litige portant sur l'appréciation après saisine de la commission de médiation ;
- les réclamations individuelles des agents non retenus suite à sélection par appel à candidature ;
- les décisions de non-réemploi après congé ⁽¹⁾ ;
- les refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel".

13 - COMITES TECHNIQUES PARITAIRES

Les agents contractuels de droit privé relèvent du Décret n° 92-450 du 21 mai 1992 relatif aux comités techniques paritaires de La Poste.

⁽¹⁾ *Concerne exclusivement les agents contractuels de droit public.*

2 - DROIT SYNDICAL

21 - LIBERTE SYNDICALE

Article 10 de la convention commune

Les parties signataires reconnaissent, dans le cadre du livre IV du code du travail, la liberté d'opinion, la liberté d'adhérer à tout syndicat professionnel ainsi que l'exercice du droit syndical et les mandats correspondants.

Les parties s'engagent à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs, leur adhésion à tel ou tel syndicat ou groupement.

L'exercice de la liberté syndicale doit toujours respecter les lois ainsi que les usages de la profession.

22 - CONDITIONS GENERALES D'EXERCICE DES DROITS SYNDICAUX

Article 11 de la convention commune

Les conditions d'exercice des droits syndicaux, les autorisations spéciales d'absence pour activités institutionnelles, leurs conditions d'attribution ainsi que les conditions d'attribution des autorisations spéciales d'absence syndicale et la situation des responsables syndicaux sont celles en vigueur chez chacun des exploitants.

Pour les autorisations spéciales d'absence institutionnelles, l'agent est rémunéré sur la base de la durée de la réunion. Cette rémunération concerne chaque jour d'absence ; elle ne peut être supérieure à la rémunération journalière que l'agent aurait perçue s'il était employé à temps complet.

*Accord d'entreprise
de Juillet 1996 - art. 17
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 - art. 52*

23 - MESURES CONCERNANT LES ELUS DU PERSONNEL

La protection des élus aux C.C.P. est renforcée. A ce titre, toute modification substantielle de leur contrat de travail devra désormais être soumise à l'avis préalable de la C.C.P. compétente.

Cette protection est étendue aux élus au Conseil d'Administration ainsi qu'aux candidats aux élections aux C.C.P. et au CA durant les 6 mois suivants la date de l'élection.

Un crédit annuel de 500 unités téléphoniques est accordé à ces mêmes élus afin de préparer leurs réunions.

24 - REMARQUE

Article 34 de la convention commune

Droit syndical - Représentation du personnel

Les agents contractuels sous contrat de travail intermittent ont en la matière les mêmes droits et obligations que l'ensemble des personnels contractuels des exploitants

3 - LIBERTE D'OPINION - EGALITE PROFESSIONNELLE - PROTECTION DES AGENTS CONTRACTUELS

31 - LIBERTE D'OPINION

Article 12 de la convention commune

Les parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les agents d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L.411-1 à L.411-23 du code du travail.

Les parties s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à une organisation politique, philosophique ou religieuse, pour toute décision en ce qui concerne l'embauchage, la répartition du travail, l'évolution de carrière, la classification, la rémunération, la formation, la mutation, les mesures disciplinaires ou de licenciement.

32 - EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 13 de la convention commune

Les parties s'engagent à respecter et à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application et dans les conditions des articles L.123-1 et suivants et L.140-2 et suivants du code du travail.

Dans le même esprit, les parties s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination fondée sur l'origine, l'appartenance à une ethnie ou une race.

33 - PROTECTION JURIDIQUE DES AGENTS CONTRACTUELS

Article 14 de la convention commune

Tout agent contractuel a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois en vigueur pour l'ensemble des personnels des exploitants, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamation dont il peut faire l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de celles-ci.

En particulier, l'exploitant prend en charge le coût de la défense de l'agent contractuel, et, si nécessaire, utilise les moyens d'expression appropriés à sa défense.

4 - DROIT DE GREVE

41 - EXERCICE DU DROIT DE GREVE

Article 15 de la convention commune

Le droit de grève s'exerce dans le cadre des dispositions légales.

42 - PREAVIS

Article 16 de la convention commune

Dans le cadre de l'article L.521-3 du code du travail, la cessation concertée du travail doit être précédée d'un préavis qui doit parvenir à l'autorité hiérarchique cinq jours francs avant le déclenchement de la grève. Ce préavis fixe les motifs, le lieu, la date et l'heure du début de la grève, et sa durée limitée ou non.

Pendant la durée du préavis, les parties intéressées sont tenues de négocier.

43 - CAS PARTICULIER DES APPRENTIS

Se reporter à l'article 51 de l'annexe du chapitre 1 du présent recueil.

5 - LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE

50 - GENERALITES

Cf. Art. 4 de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" de la convention commune.

*NDS n° 87 du 10.04.92,
chap. VII*

51 - DEFINITION

Une clause de non-concurrence est une disposition écrite figurant dans un contrat de travail dont l'objet est d'interdire à un ancien agent contractuel, après son départ de La Poste, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente qui porterait atteinte aux intérêts de La Poste.

L'introduction d'une telle clause ayant pour but la protection des intérêts de l'employeur, elle devra être réservée aux fonctions qui le justifient.

Comme le prévoit le chapitre 3 de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" de la convention commune, une telle clause peut figurer dans les contrats de travail conclus avec les personnels contractuels relevant de cette annexe.

*Accord d'entreprise
de juillet 1996 - art. 21 al. 2
et BRH 1996 RH 65
du 28.08.96 - art. 56*

Une clause de non-concurrence peut être introduite dans les contrats signés avec les agents relevant de l'annexe "autres personnels" de la Convention Commune. Cette clause n'est envisageable que pour les agents occupant une fonction de niveau II.3 et plus dont la liste et les éventuelles contreparties seront négociées au préalable.

*NdS n° 87 du 10.04.92
(suite)*

Une clause de non-concurrence concerne généralement les contrats à durée indéterminée, mais elle peut figurer également dans les contrats à durée déterminée.

52 - FORME

La clause de non-concurrence doit nécessairement être rédigée par écrit, afin notamment que ses conditions d'application (durée, secteur géographique) soient déterminées de manière incontestable.

Elle fait partie intégrante du contrat de travail.

Dans le cas où le contrat de travail ne la prévoyait pas et où l'on souhaite l'introduire, elle peut être instituée par avenant au contrat de travail.

La Poste et l'agent contractuel peuvent par ailleurs toujours décider d'un commun accord de modifier le contrat de travail qu'ils ont conclu, et donc supprimer la clause de non-concurrence ou en réduire la durée. Cette modification doit en conséquence faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

53 - FOND, DUREE, RENONCIATION

531 - Conditions de fond

Une clause de non-concurrence insérée dans un contrat de travail est licite si elle ne porte pas atteinte à la liberté du travail en raison de son étendue dans le temps et dans l'espace, compte tenu de la nature de l'activité de l'agent contractuel.

532 - Durée

L'article 4 de l'annexe "ingénieurs et cadres supérieurs" prévoit que sa durée ne peut excéder un an renouvelable une fois.

533 - Renonciation

FRHD 93.20 du 14.05.93

A la suite d'un arrêt de la Cour de Cassation (17.02.1993 Sté Promo cuisine c/Gillet) modifiant un des principes relatifs à la clause de non concurrence, l'article 7.3.3 de la note de service n° 87 du 10 avril 1992 est maintenant incomplet. Désormais, il faut donc tenir compte de ce revirement jurisprudentiel qui précise que, lorsqu'une clause de non concurrence comporte une contrepartie financière, l'employeur ne peut renoncer unilatéralement à l'application de cette clause si cette faculté de renonciation n'a pas été expressément prévue dans le contrat de travail.

Aussi, convient-il de faire obligatoirement apparaître le dernier alinéa de l'article NON CONCURRENCE Doc 5 page 20 de la note de service n° 123 du 11 juin 1992 prévoyant la faculté de renonciation, dans tous les contrats de travail des ingénieurs et cadres supérieurs pour lesquels la clause de non concurrence a été introduite.

Enfin, la cour de cassation a précisé également dans un arrêt du 3 février 1993 (Cass. soc, SARL Breguet constructions c/Fillod) qu'une clause de non concurrence liant le salarié dès le départ effectif de l'entreprise, la renonciation de l'employeur au bénéfice de la clause doit intervenir au moment du licenciement.

NDS n° 87 du 10.04.92,
chap. VII

Cette renonciation déchargeant La Poste de l'indemnité mensuelle spéciale doit être faite :

. par écrit,

. dans les quinze jours qui suivent la notification du préavis de licenciement ou de démission ou, en cas de non-observation du préavis, dans les quinze jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

54 - INDEMNISATION

NDS n° 66 du 31.03.99
Chap. 3

Une indemnité compensatrice est due à l'ancien agent contractuel dès lors qu'il respecte son obligation de ne pas concurrencer La Poste, conformément à la clause figurant dans son contrat de travail. Ce dispositif ne concerne en l'état actuel que la catégorie ICS. Les modalités de mise en œuvre pour la catégorie "autres personnels" sont actuellement à l'étude.

541 - Démission - Départ ou mise à la retraite - Licenciement pour faute grave ou lourde

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie le versement, pendant la durée de non concurrence, d'une indemnité mensuelle spéciale égale aux **7/10^{ème}** de la rémunération moyenne mensuelle ainsi que les avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié aux cours de ses douze derniers mois de présence.

542 - Licenciement non provoqué par une faute grave (inaptitude, cause réelle et sérieuse, insuffisance de résultat...)

Dans ce cas de **licenciement non provoqué par une faute grave**, cette indemnité mensuelle ne peut être inférieure à **8/10^{ème}** de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de validité de la clause de non-concurrence.

Cette indemnité étant la contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence, n'a pas le caractère de dommages et intérêts, mais a le caractère d'un salaire, et est donc soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Indemnité de non-concurrence : code élément : 1024.

Convention commune

6 - OBLIGATIONS RELATIVES A L'APPORT DU SALARIE AU PATRIMOINE INTELLECTUEL DE L'EXPLOITANT

61 - DISPOSITIONS GENERALES

Cf. article 46 de la convention commune

62 - INVENTIONS ET BREVETS

Cf. article 47 de la convention commune et BRH 2001 RH6 du 6 février 2001 classé dans les dossiers de principe à la rubrique PS II.3.

63 - LOGICIELS, SAVOIR-FAIRE NON BREVETABLES ET AUTRES CREATIONS INTELLECTUELLES

Article 48 de la convention commune

*Avenant n° 5 à la
Convention Commune
et BRH 1996 RH 55
du 18.07.96, § 23*

Les dispositions applicables sont celles prévues par les textes en vigueur chez chacun des exploitants.

7 - ACTIVITES EXTERNES

Article 5 de l'annexe "Ingénieurs et cadres supérieurs" de la convention commune

Sans l'autorisation écrite de leur chef de service, les ingénieurs et cadres supérieurs relevant de la présente annexe ne doivent ni accepter d'engagement en dehors de la fonction qu'ils occupent ni utiliser un congé pour exercer une activité professionnelle quelconque.