

14.3. Lorsque la mutation est faite à l'initiative de l'employeur, elle nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de 15 jours. En cas de refus de celui-ci, notifié par lettre recommandée avec avis de réception, cette mutation constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

### **Modification dans la situation juridique de l'employeur**

#### **Article 15** En vigueur étendu

15.1. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats individuels de travail, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

15.2. La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis au titre des contrats individuels de travail dans l'entreprise avant ladite modification et, en particulier, le maintien de l'ancienneté acquise dans l'entreprise primitive.

15.3. Dans le cas où les circonstances prévues à l'alinéa 15.1 entraînent une modification substantielle des conditions du contrat en cours, il sera fait application des dispositions de l'article 12 ci-dessus.

### **Logement de fonctions ou de service**

#### **Article 16** En vigueur étendu

Le logement de fonctions ou de service, procuré à un agent par l'entreprise, suit le sort du contrat de travail. En conséquence, il sera libéré dans les délais déterminés ci-après :

1° Dans le cas où le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur, même pour faute grave du salarié emportant dispense du préavis, le logement redevient disponible dans un délai de 1 mois à compter de la notification du licenciement ou, si le préavis prévu était supérieur à 1 mois, au terme dudit préavis ;

2° En cas de modification du contrat de travail comportant un changement de résidence, les conditions générales de la mutation devront régler le problème du logement du salarié concerné ;

3° Si le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié, le logement de fonctions sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu.

### **Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée**

#### **Article 17** En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 29 du 18 mai 2006 BO conventions collectives 2006-31 étendu par arrêté du 8 janvier 2007 JORF 17 janvier 2007.

17.1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut prendre fin à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Le licenciement des salariés de plus de 55 ans au jour de la cessation effective de leurs fonctions doit préalablement être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

17.2. Tout licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception ; la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. La convocation préalable du salarié, dans le cas où elle est prévue par la loi, doit être faite par lettre recommandée (1).

La démission doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple remise contre décharge, datée et signée de l'employeur ou de son représentant. La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date portée sur la décharge marque le point de départ du préavis.

17.3. Les parties doivent, sauf en cas de faute grave ou lourde, respecter les délais-congés de démission et de licenciement tels qu'ils sont déterminés ci-après ; l'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus :

Délai-congé de démission :

- niveaux I à IV inclus : 1 mois ;
- niveaux V à IX inclus :
- jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
- au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois ;
- au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Délai-congé de licenciement :

- niveaux I à IX inclus :
- jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;
- au-delà de 6 mois d'ancienneté et jusqu'à 12 mois d'ancienneté :

- 1 jour pendant les 20 premiers jours ;
- 2 semaines de date à date à partir du 21<sup>e</sup> jour ;
- période d'essai de 3 mois :
  - 1 jour pendant les 30 premiers jours ;
  - 3 semaines de date à date à partir du 31<sup>e</sup> jour.

Le délai de prévenance fixé ci-dessus commence à courir le jour de la notification de la rupture de l'essai et peut, le cas échéant, conduire au-delà du terme de la période d'essai sans pour autant affecter la nature du contrat.

Le salarié peut demander à être dispensé du préavis en cours d'essai. En cas d'acceptation de l'employeur, le contrat prend fin sans qu'aucune des parties ne doive à l'autre une compensation pécuniaire.

11.6. Pendant le préavis en cours de période d'essai, et dès lors que ce préavis est supérieur à 1 jour, le salarié dispose, pour la recherche d'un nouvel emploi, de 2 heures libres par journée de travail effectif. Si la rupture est le fait de l'employeur, l'utilisation des heures libres n'emporte aucune réduction de la rémunération. Lorsque la rupture est le fait du salarié, les heures libres pour recherche d'emploi ne sont pas rémunérées. Le salarié qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise de temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties sur les journées de travail à raison de 4 heures tous les 2 jours alternativement 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur.

(1) Alinéa exclu de l'extension étant contraire à l'article L. 122-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 juin 1997, Bull. civ. V, n° 2653) (arrêté du 8 janvier 2007, art. 1er).

### **Modification au contrat en cours**

#### **Article 12** *En vigueur étendu*

12.1. Toute modification substantielle aux conditions du contrat en cours d'un agent doit faire l'objet, de la part de l'employeur, d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception, ou par simple lettre remise contre décharge, datée et signée par l'agent concerné.

Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé sous la forme d'un document écrit dans un délai de 15 jours, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

12.2. Un changement d'affectation, notifié comme indiqué ci-dessus, comportant le maintien de la qualification et du salaire et n'entraînant pas un allongement important du temps de trajet ou un changement de résidence ne peut constituer un cas de licenciement du fait de l'employeur. En cas de désaccord, la décision ne pourra intervenir qu'après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

### **Changement de résidence et rapatriement**

#### **Article 13** *En vigueur étendu*

13.1. Tout changement de lieu de travail comportant un changement de résidence imposé par l'employeur et non prévu par le contrat de travail, et qui n'est pas accepté par l'agent intéressé, est considéré comme un licenciement du fait de l'employeur et réglé comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

13.2. Si un tel changement de résidence est accepté, les frais occasionnés pour l'agent et pour sa famille (1) sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera présentée pour accord à l'employeur, préalablement à leur engagement.

13.3. Tout agent qui est licencié moins de deux ans après un changement de résidence prescrit par l'employeur, et qu'il a accepté, a droit au remboursement de ses frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage de l'agent et de sa famille (1) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de son affectation précédente. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement a lieu dans un délai maximum de six mois à partir de la cessation des fonctions.

Si, dans la même hypothèse, l'agent s'installe dans un lieu autre que celui de son affectation précédente, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus dans la limite maximale qu'aurait occasionné le retour au lieu de son affectation précédente.

(1) Personnes à charge au sens fiscal du terme et vivant au foyer.

### **Mutation d'entreprise**

#### **Article 14** *En vigueur étendu*

14.1. Tout agent qui à sa demande ou sur les instructions écrites de son employeur passe, définitivement ou pour un temps limité, au service d'un autre employeur, doit conserver globalement le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine au titre de son contrat individuel de travail et, en particulier, ceux afférents à l'ancienneté.

14.2. La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, les droits et avantages visés à l'alinéa 14.1 ci-dessus.