

PER/4/1307/463

PROTOCOLE SUR LES REGLES DE COMPETENCE,
DE CONSTITUTION, ET DE FONCTIONNEMENT DE LA
COMMISSION PARITAIRE PREVUE A L'ARTICLE II-4 DE LA
CONVENTION COLLECTIVE DE LA COMMUNICATION ET DE LA
PRODUCTION AUDIOVISUELLES

Entre :

d'une part : La Société Nationale de Radio-Télévision Française
d'Outre-Mer,

d'autre part : Les Organisations Syndicales énumérées ci-dessous :

- Fédération des Travailleurs de l'Information, du Livre, de
l'Audiovisuel et de la Culture - C F D T (SURT - CFDT),
- Syndicat National Force Ouvrière de Radiodiffusion et de
Télévision,
- Syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision - C G T,

se situant dans le cadre des dispositions de la Convention
Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles,
du 30 décembre 1983, et notamment de l'article II-4 de ladite Con-
vention,

et eu égard à l'extrême éloignement géographique des emprises de
la Société RFO, qui appelle une adaptation nécessaire des disposi-
tions de la Convention précitée aux spécificités de ladite Société,

il a été convenu des modalités suivantes pour l'application, au sein
de la Société RFO, des articles II-4 des dispositions générales de
la Convention précitée, et I de ses dispositions particulières,
relatifs à l'institution des Commissions Paritaires :

ARTICLE 1

En application des articles II-4 des Dispositions Générales, et

la Production et de la Communication Audiovisuelles, il est institué au sein de la Société R.F.O., une Commission Paritaire Centrale et des Commissions Paritaires Régionales dans les conditions fixées par le présent Protocole.

ARTICLE 2 - COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES

Il est créé au sein de chacun des Etablissements de :

- Guadeloupe
- Nouvelle Calédonie
- Guyane
- Paris
- La Réunion
- Polynésie Française
- Martinique
- Saint Pierre et Miquelon,

une Commission Paritaire Régionale.

ARTICLE 2-1

La Commission Paritaire Régionale est composée des Délégués du Personnel non Journaliste Titulaires, ou, à défaut, de leur Suppléant, de l'Etablissement considéré, et d'un nombre égal de représentants de l'Employeur.

ARTICLE 2-2

La Commission Paritaire Régionale est présidée en Région, par le Directeur Régional, à Paris, par le Directeur Général, ou, en cas d'empêchement, par leur représentant dûment mandaté

ARTICLE 2-3

Le Président de la Commission Paritaire Régionale fait assurer le secrétariat de cette instance, et assure la convocation des membres de la Commission Paritaire Régionale.

Le Secrétariat de la Commission Paritaire Régionale assure la liaison avec le secrétariat de la Commission Paritaire Centrale.

ARTICLE 2-4

La Commission Paritaire Régionale est convoquée au moins deux fois par an par son Président à l'initiative de celui-ci ou à celle de l'un des Délégués du Personnel siégeant dans cette instance. Dans ce dernier cas, elle se réunit dans la quinzaine suivant la demande de réunion, ce délai pouvant être ramené à 8 jours francs en cas d'urgence.

ARTICLE 2-5

La Commission Paritaire Régionale émet son avis à la majorité simple des membres présents. En cas de partage des voix, la voix de son Président n'est pas prépondérante. Les avis sont transmis à la Commission Paritaire Centrale.

[Handwritten marks]

Le secrétariat de la Commission Paritaire Régionale établit dans les quinze jours francs, qui suivent chaque réunion un procès verbal qui est adressé à chacun des membres de cette instance. Il est considéré comme adopté si, dans les quinze jours francs qui suivent sa réception, aucune réclamation n'a été formulée par écrit. Si des réclamations sont formulées dans ce délai, les rectifications demandées concernant le demandeur sont apportées au procès verbal. Le procès verbal définitif est transmis aux membres de la Commission Paritaire Centrale.

ARTICLE 3 - COMMISSION PARITAIRE CENTRALE

Il est créé au sein de R.F.O. une Commission Paritaire Centrale.

ARTICLE 3-1

La Commission Paritaire Centrale est composée de 16 membres, à raison de 8 représentants de la Société et de 8 représentants du personnel.

Les 8 représentants du personnel seront désignés par les Organisations Syndicales parmi les Délégués du Personnel non journaliste titulaires ou suppléants des différents établissements, sur la base des résultats en voix obtenus aux dernières élections des Délégués du Personnel. Cette désignation est effectuée à la proportionnelle au plus fort reste.

ARTICLE 3-2

La Commission Paritaire Centrale est présidée par le Directeur Général ou, en cas d'empêchement, par son représentant dûment mandaté.

ARTICLE 3-3

A l'issue de chaque élection de Délégués du Personnel, le Président de la Commission Paritaire Centrale notifie à chaque Organisation Syndicale concernée le nombre de sièges dont elle dispose en application de l'article 3-1 ci-dessus.

Elles lui notifient alors, dans les 15 jours francs suivants, par lettre recommandée avec accusé de réception, la liste des Délégués du Personnel qu'elles auront désignés pour pourvoir les sièges qui leur sont attribués.

Cette désignation est prononcée pour la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat des délégués concernés, tel que défini à l'article L.423-16 du Code du Travail, abondée du délai total prévu aux deux alinéas ci-dessus.

Toutefois, en cas d'impossibilité pour un des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale d'assister à l'une des séances prévues à l'article 3-5 alinéas 1 et 2 ci-dessous, l'Organisation Syndicale qui l'aura désigné peut, par lettre recom-

DM
SV
22

franc précédant la date de la réunion, notifier au Président de la Commission le nom du salarié de la Société, Délégué du Personnel, qu'elle aura désigné pour remplacer le représentant défaillant.

Passé ce délai, ou en cas de défaillance de l'un des représentants des salariés constatée à l'ouverture d'une des séances prévues à l'article 3-5 alinéas 1 et 2 ci-dessous, le siège correspondant demeure vacant ; la représentation de l'employeur est alors réduite d'autant.

ARTICLE 3-4

Le secrétariat de la Commission Paritaire Centrale est assurée par un membre de la Direction Administrative et Financière qui peut ne pas être membre de la Commission.

ARTICLE 3-5

"Les membres de la Commission Paritaire Centrale sont convoqués trois fois par an au Siège de la Société en séance ordinaire, pour l'examen des questions prévues aux articles 5-1, 5-2 A, 5-2 B-1, 5-3 A, 5-3 B, 5-4 A et 5-4 B-2 ci-dessous".

En outre, les membres de la Commission Paritaire Centrale peuvent être réunis en séance extraordinaire, dans les cas prévus aux articles 5-5 B et 5-6 ci-dessous.

Dans ses autres domaines de compétence, visés aux articles 5-2 B-3, 5-4 B-1, 5-5 C, 5-5 D, 5-7 et 5-8 ci-dessous, l'examen de ces questions par la Commission Paritaire Centrale s'effectue en observant la procédure prévue auxdits articles.

ARTICLE 3-6

La Commission Paritaire Centrale émet son avis à la majorité simple des membres présents. En cas de partage des voix, la voix du Président de la Commission Centrale n'est pas prépondérante.

ARTICLE 3-7

Un procès-verbal est établi dans les 15 jours francs qui suivent chaque séance, et transmis aux membres de la Commission Paritaire Centrale.

Si aucune réclamation écrite n'est adressée dans les 15 jours francs qui suivent la réception du procès-verbal, celui-ci est considéré comme adopté. Si des réclamations sont formulées dans ce délai, les rectifications demandées concernant le demandeur sont apportées au procès verbal auquel est annexée, le cas échéant, la réponse du Président de la Commission Paritaire Centrale.

Un exemplaire du procès-verbal définitif est communiqué pour information aux Organisations Syndicales désignataires des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale, ainsi qu'au secrétariat de chaque Commission Paritaire Régionale pour transmission

SV
L

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS COMMUNES

Le règlement intérieur des Commissions Paritaires, qui devra notamment prévoir les procédures de vote et les modalités d'information du personnel sur les travaux des Commissions, sera établi au cours de sa première réunion par la Commission Paritaire Centrale.

Les membres des Commissions Paritaires sont tenus à l'obligation de réserve sur le contenu des délibérations.

ARTICLE 5 - COMPETENCE

Dans le cadre du champ d'application des articles visés à l'article 1 ci-dessus, les Commissions Paritaires sont compétentes :

- en matière d'information sur les recrutements, dans les conditions prévues à l'article 5-1 ci-dessous,
- en matière de mutation, dans les conditions prévues à l'article 5-2 ci-dessous,
- en matière d'avancement au choix, dans les conditions prévues à l'article 5-3 ci-dessous,
- en matière de promotion au choix, dans les conditions prévues à l'article 5-4 ci-dessous,
- en matière disciplinaire, dans les conditions prévues à l'article 5-5 ci-dessous,
- en matière de licenciement, dans les conditions prévues à l'article 5-6 ci-dessous,
- en matière de période probatoire, dans les conditions prévues à l'article 5-7 ci-dessous,
- en matière d'exclusivité, dans les conditions prévues à l'article 5-8 ci-dessous.

Les questions ci-dessus concernant les Personnels de la Société affectés auprès des Directions Régionales de Wallis et Futuna, et de Mayotte, qui seraient soumis aux dispositions de la Convention Collective susvisée, sont examinées, respectivement, par la Commission Paritaire de Nouvelle Calédonie et par la Commission Paritaire de la Réunion.

ARTICLE 5-1 - Information sur les Recrutements

A) Chaque année, à la fin du premier semestre au plus tard, les membres de la Commission Paritaire Centrale sont convoqués au siège de la Société pour la séance ordinaire prévue à l'article 3-5 ci-dessus.

Au cours de cette réunion, indépendamment de la consultation du Co-

Handwritten initials and marks:
M
S
L
5

Comité Central d'Entreprise sur les Mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, et sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, les membres de la Commission sont informés des prévisions d'augmentation des effectifs non journalistes de la Société, des profils des emplois à pourvoir ainsi que des intentions de recrutement.

A cette occasion, un bilan détaillé des recrutements effectués au cours de l'exercice écoulé lui sera présenté.

Les documents contenant les informations sur les recrutements doivent parvenir au moins deux semaines avant la date de la réunion aux représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale ainsi qu'aux Organisations Syndicales qui les ont désignés ; celles-ci peuvent le cas échéant, faire parvenir pendant ce délai leurs observations et propositions écrites au Président de cette instance.

B) Un exemplaire de ces documents relatif à la région concernée, est également adressé par le secrétariat de la Commission Paritaire Centrale au secrétariat de chaque Commission Paritaire Régionale pour information des membres de ces instances.

ARTICLE 5-2 - Mutations

A) Les Commissions Paritaires Régionales et la Commission Paritaire Centrale sont informées des mutations emportant ou non changement de résidence administrative intervenues au cours de l'exercice écoulé dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5-1 ci-dessus en matière d'information sur les recrutements, et selon les mêmes procédures.

B) Elles sont compétentes pour avis en matière de mutations non promotionnelles emportant changement de résidence administrative dans les conditions suivantes :

1) Les salariés de la Société relevant du champ d'application visé à l'article 5 ci-dessus, dotés d'un contrat de travail à durée indéterminée, peuvent à tout moment, par lettre adressée par la voie hiérarchique, exprimer un à plusieurs souhaits de changement d'affectation au sein de la Société. Les trois derniers souhaits exprimés sont consignés dans un document périodique établi et mis à jour par le Service du Personnel.

Ce document, qui consigne également les candidatures externes recueillies, est porté tous les quatre mois à la connaissance des membres de la Commission Paritaire Centrale.

Ceux-ci formulent un avis sur cette communication à l'occasion de la plus prochaine réunion ordinaire de la Commission Paritaire Centrale.

Un exemplaire de ce document est simultanément adressé aux Organisations Syndicales désignataires des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale; ainsi qu'au secrétariat de chaque Commission Paritaire Régionale pour information des membres

Handwritten initials and marks:
D
S
P
L
5

de ces commissions qui font part de leur avis à l'expiration de 15 jours francs suivant cette communication.

2) En outre, la liste, les caractéristiques du poste et la localisation géographique des emplois à pourvoir par voie de mutation non promotionnelle, à l'exception des emplois de Cadre de Direction et des Responsabilités assimilées (Directeur, Conseiller Technique, Chargé de mission, Chef d'Etablissement Technique, Chef de Bureau Artistique, Responsable Administratif), font l'objet d'une publicité par note de service et voie d'affichage dont un exemplaire est communiqué d'une part aux secrétariats des Commissions Paritaires Régionales pour information des membres de ces instances, d'autre part aux représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale ainsi qu'aux Organisations Syndicales qui les ont désignés.

3) La liste des vœux correspondants aux emplois mis en publication, postérieurs à l'établissement du dernier tableau des vœux de mutation soumis à la Commission Paritaire Centrale et parvenus au Service du Personnel au plus tard le 15^{ème} jour franc suivant l'affichage, est transmise à chacun des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale.

Ceux-ci font parvenir leurs avis sur cette liste complémentaire au Secrétariat de la Commission Paritaire Centrale dans les 15 jours francs suivant cet envoi.

Un exemplaire de la liste complémentaire est simultanément adressé aux Organisations Syndicales désignataires des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale; ainsi qu'au Secrétariat de chaque Commission Paritaire Régionale, pour information des membres de ces Commissions qui font parvenir leur avis au Secrétariat de la Commission Paritaire Centrale dans les 15 jours francs suivant cet envoi.

4) Le Président de la Société arrête sa décision dans un délai de principe de 15 jours francs à compter de la date d'expiration du délai prévu au deuxième alinéa du point 3 ci-dessus, après avoir pris connaissance des souhaits de changement d'affectation figurant au répertoire soumis à la Commission Paritaire Centrale et, le cas échéant, de ceux intervenus depuis cette date, et consulté les avis déjà exprimés en application des points 1 et 3 ci-dessus.

- les membres des Commissions Paritaires Régionales et de la Commission Paritaire Centrale, ainsi que les Organisations Syndicales désignataires des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale, sont obligatoirement informés des choix arrêtés par le Président de la Société.

ARTICLE 5-3 - Avancements au choix

A) Chaque année, 3 semaines au moins avant la réunion ordinaire prévue à l'article 3-5 ci-dessus, les membres de la Commission Paritaire Centrale, et, pour ce qui concerne leur établissement, les

AM
SV
AL

membres des Commissions Paritaires Régionales, sont informés par écrit de la masse salariale consacrée aux avancements au choix pour l'année considérée, tels que prévus aux articles V-3-5 et V-4-5-b) de la Convention Collective précitée, conformément à la politique définie par l'entreprise dans le cadre de la négociation annuelle prévue à l'article 1-2-6 de ladite Convention.

Un exemplaire de ces documents est également adressé, dans les délais, aux Organisations Syndicales désignataires des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale ; celles-ci peuvent, le cas échéant, faire parvenir pendant ce délai, leurs observations et propositions écrites au Président de cette instance.

B - 1) Les membres de la Commission Paritaire Centrale, et pour ce qui concerne leur établissement, les membres des Commissions Paritaires Régionales, reçoivent également une information en ce qui concerne les emplois de Cadre de Direction et les responsabilités assimilées (Directeur, Conseiller, Chargé de Mission, Chef d'Etablissement Technique, Chef de Bureau Artistique, Responsable administratif).

2) Les Commissions Paritaires Régionales et la Commission Paritaire Centrale sont consultées pour avis en matière d'avancement au choix des autres personnels dans les conditions suivantes :

- Au plus tard 15 jours francs avant la réunion ordinaire de la Commission Paritaire Centrale, chaque Commission Paritaire Régionale est réunie par son Président et arrête une liste de propositions, établie par ordre de préférence, qui peut comporter un nombre de noms supérieur aux possibilités d'avancement pour l'établissement considéré.

- Ces listes sont transmises au Président de la Commission Paritaire Centrale qui les communique aux membres de cette instance réunis pour la séance ordinaire susvisée.

La Commission Paritaire Centrale est alors consultée sur les avis exprimés par les Commissions Paritaires Régionales.

- Cet avis, accompagné des propositions des Commissions Paritaires Régionales, est transmis au Président de la Société qui arrête sa décision dans un délai de principe de 8 jours francs après la réunion.

- Au cours de ce délai, si les avis de la totalité des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale sont opposés à ceux des représentants de l'employeur, les Organisations Syndicales qui les ont désignés sont reçues à leur demande par l'employeur pour examiner les points en litige.

- A l'issue de cette procédure, la liste des salariés bénéficiaires de mesures d'avancement au choix est communiquée d'une part aux membres de la Commission Paritaire en Formation Centrale ainsi qu'aux Organisations Syndicales désignataires des représentants des salariés à cette instance, d'autre part, pour ce qui concerne leur établissement, aux membres des Commissions Paritaires Régionales.

AM
22

ARTICLE 5-4 - Promotions au choix

Les Commissions Paritaires Régionales et la Commission Paritaire Centrale sont compétentes en matière de promotions au choix, telles que définies aux articles V-3-6 et V-4-6 de la Convention Collective précitée dans les conditions suivantes :

A) En ce qui concerne les promotions par constat d'évolution fonctionnelle de l'emploi concerné, les Commissions Paritaires Régionales et la Commission Paritaire centrale sont compétentes dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 5-3 ci-dessus en matière d'avancement au choix, et selon les mêmes procédures.

B) En ce qui concerne les promotions au choix par affectation sur un emploi vacant mis en consultations, les Commissions Paritaires Régionales et la Commission Paritaire Centrale :

1) Reçoivent une information pour ce qui concerne les emplois de Cadre de Direction des établissements considérés et les responsabilités assimilées (Directeur, Conseiller Technique, Chargé de Mission, Chef d'Etablissement Technique, Chef de Bureau Artistique, Responsable Administratif).

2) Sont consultées pour avis en ce qui concerne les autres personnels conformément aux dispositions ci-dessous :

- la Société effectue une publicité par lettre circulaire et voie d'affichage des postes qu'elle souhaite pourvoir au titre de la promotion au choix ; la publicité précise la localisation et les caractéristiques du poste à pourvoir.

Un exemplaire de cette publication est communiqué d'une part aux secrétariats des Commissions Paritaires Régionales, pour information des membres de ces instances, d'autre part aux représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale ainsi qu'aux Organisations Syndicales qui les ont désignés.

- Les candidats disposent d'un délai de 15 jours francs pour faire acte de candidature.

- Dans les 15 jours francs suivant la date de clôture des candidatures, la liste des postulants établie pour chaque emploi par ordre alphabétique et accompagnée d'informations sur leur carrière, est communiquée, d'une part aux secrétariats des Commissions Paritaires Régionales pour communication aux membres de ces instances, d'autre part aux représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale, ainsi qu'aux organisations syndicales qui les ont désignés.

- Dans les 25 jours francs qui suivent la date de clôture des candidatures, les Commissions Paritaires Régionales font parvenir leurs avis au secrétariat de la Commission Paritaire Centrale.

- Cette information est portée à la connaissance de la Commission Paritaire Centrale qui formule un avis sur cette communication à l'occasion de sa plus prochaine séance ordinaire prévue à

ML
5

- L'avis de la Commission Paritaire Centrale, accompagné des avis des Commissions Paritaires Régionales, est transmis au Président de la Société, qui arrête sa décision.

Les membres des Commissions Paritaires Régionales et de la Commission Paritaire Centrale, ainsi que les Organisations Syndicales désignataires des représentants des salariés à la Commission Paritaire Centrale, sont obligatoirement informés des choix arrêtés par le Président de la Société.

ARTICLE 5-5 -Discipline

En matière disciplinaire, la Commission Paritaire compétente est réunie par son Président en formation de conseil de discipline dans les conditions prévues par le règlement intérieur visé à l'article 4 ci-dessus, compte tenu des dispositions suivantes :

A) La Présidence du Conseil de Discipline est assurée par le Président de la Commission Paritaire compétente.

Le Conseil émet son avis à la majorité simple des suffrages exprimés par les membres présents, en cas de partage des voix, la voix du Président du Conseil de Discipline est prépondérante.

B) Pour toute sanction visée à l'article VIII-2 de la Convention Collective précitée, autre que l'avertissement ou le blâme avec inscription au dossier, l'avis de la Commission Paritaire Centrale siégeant en conseil de discipline est obligatoirement requis, sous réserve des dispositions de l'article L 112-3-9 du Code du Travail ; elles sont alors entourées des garanties de procédure suivantes :

1) - l'employeur convoque le salarié mis en cause à un entretien préalable. La convocation, qui indique son objet, doit :

- être écrite,
- déterminer la date, l'heure, et le lieu de l'entretien, et rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise.
- être soit remise en main propre contre décharge dans un délai maximum d'un mois pour la Métropole et de deux mois pour les DOM-TOM suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception envoyée dans le même délai.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique la sanction qu'il envisage et son motif, et recueille les explications du salarié.

2) Une fois l'entretien terminé, si l'employeur désire toujours qu'une sanction soit infligée au salarié, il doit faire comparaître ce dernier devant la Commission Paritaire Centrale siégeant

AM
ST
02

Le salarié appelé à comparaître devant le Conseil de Discipline doit être convoqué par le Président du Conseil au moins 8 jours francs à l'avance ; la notification de comparution est soit adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, soit remise en main propre contre décharge. Elle détermine l'heure, la date et le lieu de la réunion du Conseil de Discipline, et précise à l'intéressé qu'il peut présenter sa défense et se faire assister par une personne ou conseil de son choix qui pourra développer ses moyens de défense y compris par écrit.

S'il en formule la demande, le salarié mis en cause obtient immédiatement communication du dossier disciplinaire établi à son encontre et de son dossier individuel.

Le Conseil de Discipline peut demander un complément d'information ou recevoir, s'il le juge nécessaire, communication des informations recueillies auprès de toute personne ayant eu à connaître directement des faits. Il émet un avis motivé sur la sanction qu'il propose, sanction qui peut être différente de la sanction envisagée par l'employeur ; il se prononce en tout état de cause avant l'expiration du délai prévu à l'alinéa ci-dessous.

Cet avis est transmis à l'employeur qui prend une décision dans un délai d'un mois à compter du jour de l'entretien préalable.

Cette décision doit être motivée, et notifiée par écrit à l'intéressé de la manière suivante :

- soit sous la forme d'une lettre remise à l'intéressé, en main propre contre décharge, dans le mois suivant le jour de l'entretien préalable,
- soit par l'envoi dans le même délai d'un mois d'une lettre recommandée avec avis de réception.

Dans l'hypothèse où un fait nouveau interviendrait avant la décision de l'employeur, celui-ci peut demander une nouvelle réunion du conseil.

Les membres du Conseil de Discipline sont obligatoirement informés de la décision prise par l'employeur.

3) Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur peut, sur le rapport du chef de service, par décision spécifique, suspendre immédiatement de son service sans privation de rémunération, le salarié mis en cause ; la décision prononçant la suspension est motivée, et notifiée par écrit à l'intéressé.

Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire décrite en 1 et 2 ci-dessus ait été observée. En outre, l'employeur doit simultanément dans les 8 jours francs de la décision saisir la Commission Paritaire Centrale qui se réunit en formation de Conseil de Discipline, dans un délai de 15 jours francs à dater du 1er jour de la suspension.

Si à l'issue de la procédure disciplinaire, le salarié n'a subi aucune sanction, il peut demander une mise au point publique par in-

Handwritten initials and signature in the bottom left corner, including "M.S." and other illegible marks.

4) Lorsque les faits donnant lieu à comparution devant le Conseil de Discipline font l'objet de poursuites pénales, le Conseil peut surseoir à statuer jusqu'à ce que la décision rendue soit devenue définitive.

C) L'avertissement et le blâme avec inscription au dossier sont prononcés par l'employeur après que le salarié concerné a été invité à présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés.

Ces sanctions lui sont notifiées par écrit et motivées.

Le salarié qui a fait l'objet d'un avertissement ou d'un blâme avec inscription au dossier peut, demander, par lettre recommandée avec avis de réception parvenue au Président de la Commission Paritaire Régional dont il relève dans les 8 jours francs qui suivent la date de réception ou de remise en main propre de la notification, à ce que son cas soit soumis à cette Commission Paritaire Régionale siégeant en Conseil de Discipline.

Cette instance est alors obligatoirement réunie par son Président pour formuler un avis. Celui-ci est porté à la connaissance de la Commission Paritaire Centrale à l'occasion de la plus prochaine réunion de cette Formation.

D) Lorsqu'un salarié fait l'objet d'une mesure de nature à affecter immédiatement ou non sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, au motif d'une insuffisance professionnelle considérée par l'employeur comme fautive, et s'il considère qu'il s'agit en fait d'une sanction, il peut dans le mois suivant la notification de cette mesure demander que son cas soit évoqué à la réunion mensuelle des délégués du personnel de son établissement. Si ensuite l'ensemble des délégués du personnel présents le demande, la Commission Paritaire Régionale est obligatoirement réunie pour formuler un avis sur cette mesure.

Cet avis est porté à la connaissance de la Commission Paritaire Centrale à l'occasion de la plus prochaine séance de cette formation.

ARTICLE 5-6 - Licenciement

En matière de licenciement, en dehors des cas de licenciement pour motif disciplinaire, pour motif économique, ou prévus à l'article VII-9 de la Convention Collective précitée, la Commission Paritaire Centrale peut être appelée à siéger en formation de Conseil de Discipline :

- sur demande du salarié intéressé, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au Président de la Société ou au Directeur Régional, et parvenue au plus tard à l'expiration du délai mentionné à l'article L.122-14-1 deuxième alinéa du Code du Travail, ce délai est porté à 8 jours francs à compter de la

DL
U.S.

date de l'entretien préalable.

- pendant ce délai, le salarié concerné peut, dans les mêmes conditions, saisir le Président de la Commission Paritaire Centrale, qui convoque cette instance en formation de Conseil de Discipline dans les 8 jours francs suivant la date de réception de la notification du salarié.

- l'employeur prend sa décision sur le licenciement projeté au vu de l'avis exprimé par le Conseil de Discipline.

ARTICLE 5-7 - Période probatoire

Conformément aux dispositions de l'article V-5-3 de la Convention Collective précitée, lorsque, durant ou à l'issue de sa période probatoire, le salarié est reclassés dans son groupe de qualification d'origine à la demande de la société, il peut, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Président de la Commission Paritaire Régionale dont il relève dans les 8 jours francs suivant la notification de son reclassement, demander à ce que l'affaire soit évoquée devant ladite Commission Paritaire.

La Commission Paritaire Régionale est alors obligatoirement réunie par son Président pour formuler un avis sur cette mesure.

Cet avis est porté à la connaissance de la Commission Paritaire Centrale à l'occasion de la plus prochaine réunion de cette Formation.

ARTICLE 5-8 - Exclusivité

Pour l'application des dispositions du 3^{ème} alinéa de l'annexe à l'article III-5 de la Convention Collective précitée, lorsque l'employeur refuse un congé non rémunéré pour convenance personnelle à un salarié qui l'a expressément demandé pour exercer une activité lucrative salariée ou non, celui-ci peut, dans les 8 jours francs suivant la notification du refus, demander à ce que son cas soit évoqué à la réunion mensuelle des délégués du personnel de son établissement.

Si ensuite, l'ensemble des délégués du personnel présents cette réunion le demande, la Commission Paritaire Régionale est obligatoirement réunie, pour formuler un avis sur cette mesure.

Cet avis est porté à la connaissance de la Commission Paritaire Centrale à l'occasion de la plus prochaine réunion de cette Formation.

ARTICLE 6 - Dispositions transitoires

Les délais de première notification prévus aux deux premiers alinéas de l'article 3-3 ci-dessus courent à compter de la date de signature du présent Protocole.

Le Présent Protocole pourra être complété pour ce qui concerne

Handwritten initials and marks:
OL
55
L

Les dispositions de la convention collective dont la négociation se poursuit, qui prévoieraient l'intervention de la Commission Paritaire.

Il en va de même en ce qui concerne les réclamations éventuelles prévues à l'article 1-2-g) du chapitre "Modalités des reclassements individuels dans le nouveau mécanisme de rémunération" des Dispositions transitoires de la Convention Collective précitée.

ARTICLE 7 : DUREE DENONCIATION REVISION

A) Durée

Le présent Protocole prend effet à compter de sa signature pour les procédures relevant de son champ d'application intervenant à partir de cette date.

Il est conclu pour une durée de deux ans à compter de sa signature.

Il peut faire l'objet d'un renouvellement, d'une dénonciation ou d'une demande de révision, dans les conditions ci-après définies :

- a) Il peut faire l'objet d'une demande de révision d'un ou plusieurs articles par tout signataire ou adhérent.
- b) Il ne peut être dénoncé que pour l'intégralité de ses articles, tels qu'ils existent à la date où la dénonciation est formulée.

La dénonciation ne peut être le fait que de la totalité des signataires et adhérents représentant, soit l'employeur, soit les salariés.

- c) A défaut de révision ou de dénonciation, le Protocole est reconduit pour une durée égale à sa durée initiale.

B) Révision

La demande de révision doit être adressée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur les points concernés et adressée au moins six mois avant la date normale d'expiration du Protocole : les discussions sur ces propositions devront obligatoirement commencer au plus tard un mois après présentation de la demande.

A défaut d'accord sur les modifications proposées dans les trois mois du début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être présentée dans les six mois suivant la signature du Protocole ou son renouvellement. Une même demande ou une demande tendant au même objet ne pourra être présentée plus de deux fois au cours d'une même période de deux ans.

C) Dénonciation

Handwritten initials and signature:
M.S.
H.S.

Le protocole ne peut être dénoncé que pour l'intégralité de ses articles et que par la totalité des parties représentant, soit l'employeur soit les salariés. La dénonciation doit être notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception au cours de la période de six mois précédant la date d'expiration du Protocole et accompagnée d'un nouveau projet de Protocole.

La négociation de ce projet doit s'ouvrir dans un délai d'un mois suivant la notification de la dénonciation.

A défaut d'accord sur un nouveau texte à la date d'expiration du Protocole, celui-ci continue à produire ses effets pendant une période d'un an au-delà de sa période de validité.

Fait à Paris, le 15 NOV. 1984

Les Organisations Syndicales : Le Président de la Société RFO.

- FTILAC - CFDT (SURT-CFDT) :

- S N F O R T :

- S N R T - C G T :

René MAHÉ

Mahe