

CONVENTION COLLECTIVE

Original

INDUSTRIES CERAMIQUES FRANCAISES

PRODUITS REFRACTAIRES

CARREAU CERAMIQUE

CERAMIQUE SANITAIRE

POTERIE

MATIERES PREMIERES
POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE

KAOLIN

Handwritten signature OR.

CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

44, rue Copernic - 75116 PARIS - Téléphone : (1) 45.00.18.56 - Télèx 611913 F CERAFRA

CLAUSES GENERALES

ARTICLES :

	Pages
G 1 - CHAMP D'APPLICATION	1
G 2 - EMBAUCHE	2
G 3 - SECRET PROFESSIONNEL - NON CONCURRENCE	3
G 4 - ANCIENNETE	3
G 5 - TRAVAIL ET REMUNERATION DES FEMMES	4
G 6 - MATERNITE	4
G 7 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION	5
G 8 - TRAVAIL DES JEUNES	5
G 9 - SERVICE NATIONAL	5
G 10 - MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR	6
G 11 - BULLETIN DE PAIE	6
G 12 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	8
G 13 - FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT	9
G 14 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION	9
G 15 - COMMISSION PARITAIRE D'UNE OU PLUSIEURS BRANCHES DE LA CONFEDERATION SYNDICALE	10
G 16 - AUTORISATION D'ABSENCE, CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	11
G 17 - REPRESENTATION DU PERSONNEL ET REPRESENTATION SYNDICALE	12
G 18 - APPRENTISSAGE	13
G 19 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	14
G 20 - SECTION PARITAIRE DU C.P.I.C.	17
G 21 - SECURITE DE L'EMPLOI	19
G 22 - JOURS FERIES	19
G 23 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENT DE FAMILLE	20
G 24 - MEDAILLE DU MERITE DU TRAVAIL C.I.C.F.	20
G 25 - INVENTIONS ET BREVETS	20
G 26 - AVANTAGES ACQUIS	22
G 27 - ENGAGEMENT RECIPROQUE	22
G 28 - DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION	22
G 29 - TEMPS PARTIEL	23
G 30 - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION	23
G 31 - DEPOT DE LA CONVENTION	24

ANNEXES :

M. J. OR

- 1 - INDEMNISATION DES DELEGUES AUX REUNIONS PARITAIRES
- 2 - SPECIMEN DE BULLETIN DE PAIE

C O N V E N T I O N C O L L E C T I V E N A T I O N A L E

du 6 juillet 1989

relative aux conditions de travail du personnel

DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

PREAMBULE

La présente Convention Collective Nationale se substitue, pour ce qui concerne les établissements inclus dans son champ d'application, aux Conventions Collectives Nationales suivantes et leurs avenants :

- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES FRANCAISES DE PRODUITS REFRAC-
TAIRES du 29 juillet 1986,
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES FRANCAISES DU CARREAU CERAMIQUE
du 29 juillet 1986,
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES FRANCAISES DE CERAMIQUE SANI-
TAIRE du 29 juillet 1986,
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES FRANCAISES DE LA POTERIE du 29
juillet 1986,
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES EXTRACTIVES FRANCAISES POUR LA
CERAMIQUE ET LA VERRERIE du 29 juillet 1986,
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES FRANCAISES DU KAOLIN du 29
juillet 1986,
- CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES FRANCAISES DE PATES ET EMAUX
CERAMIQUES du 29 juillet 1986.

La présente Convention comporte :

- des Clauses Générales applicables à toutes les catégories de personnel,
codifiées articles G
- une Annexe applicable au personnel "OUVRIER",
codifiée articles O
- une Annexe applicable au personnel "E.T.A.M." (EMPLOYES, TECHNICIENS et AGENTS
DE MAITRISE),
codifiée articles E
- une Annexe applicable au personnel "CADRES",
codifiée articles C

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the initials 'CR'.

CLAUSES GENERALES

Entre :

la CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

d'une part,

la FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS, C.F.D.T.,
la FEDERATION BATI-MAT-TP, C.F.T.C.,
la FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE, C.G.T.,
la FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES INDUSTRIES CERAMIQUES ET PRODUITS
SIMILAIRES, C.G.T.-F.O.,

et sauf pour ce qui concerne l'annexe OUVRIERS,

le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE et TECHNICIENS DES INDUSTRIES
CERAMIQUES, S.C.A.M.I.C. - C.G.C.

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Les clauses de cette Convention Collective Nationale complètent les dispositions du Code du Travail et des accords interprofessionnels auxquelles il y a lieu de se référer en tant que de besoin.

Lorsqu'un article de cette Convention fait référence à une consultation du Comité d'entreprise il faut comprendre "Comité d'entreprise ou Délégués du personnel en l'absence de Comité d'entreprise".

ARTICLE 6 1. - CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention règle, par ses Clauses Générales applicables à l'ensemble du personnel et ses Clauses particulières applicables aux différentes catégories de personnel, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes des établissements métropolitains appartenant aux industries énumérées ci-après par référence aux nomenclatures d'activités et de produits telles qu'elles résultent du décret du 5 septembre 1983

INDUSTRIES FRANCAISES DE PRODUITS REFRACTAIRES

- 15.11.01 Briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.
- 15.11.02 Produits réfractaires divers en céramique.
- 15.11.03 Mortiers réfractaires.

INDUSTRIES FRANCAISES DU CARREAU CERAMIQUE

- 15.12.04 Carreaux en grès ou en terre commune.
- 15.12.05 Carreaux en faïence.
- 15.12.06 Carreaux en céramique de style mosaïque.

INDUSTRIES FRANCAISES DE CERAMIQUE SANITAIRE

- 15.12.01 Appareils sanitaires en céramique.

INDUSTRIES FRANCAISES DE LA POTERIE

- 15.12.03 Articles divers en céramique pour usage technique.
- 15.13.03 Vaisselle de ménage en grès ou en terre commune.
- 15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

PRODUCTEURS DE MATIERES PREMIERES POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE

- 15.04.01 Pâtes et émaux céramiques.
- 15.04.02 Argiles.
- 15.04.03 Terres réfractaires

INDUSTRIES FRANCAISES DU KAOLIN

- 15.04.01 Kaolin

ORGANISMES PROFESSIONNELS

- Rattachés aux activités énumérées ci-dessus, relevant du numéro 77-15.

Les clauses de la présente Convention s'appliquent aux salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la céramique.

Elles s'appliquent également aux départements céramiques des dépôts ou agences des établissements entrant dans le champ d'application de la présente Convention dans la mesure où ces dépôts ou agences ne disposent pas d'un autre accord ayant le même objet.

Elles ne s'appliquent pas aux voyageurs, représentants et placiers, dans la mesure où ils bénéficient du statut de la loi du 7 mars 1957 et de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 relative aux représentants de commerce.

ARTICLE 6 2. - EMBAUCHE

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en personnel aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi. En ce qui concerne les cadres, les employeurs font connaître aux organismes intéressés et notamment à l'Association pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.) les postes vacants dans les entreprises.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauche directe, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles.

Dans les entreprises ayant procédé à des licenciements collectifs pour motif économique, il est fait appel en priorité aux salariés qui auraient été concernés par ces licenciements.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre, notamment les mutilés, handicapés et pensionnés.

Avant l'embauche définitive le salarié devra accomplir une période d'essai dont les modalités sont définies dans les Clauses particulières relatives à chaque catégorie.

L'embauche ne peut devenir définitive qu'après une visite médicale, déclarant le candidat apte aux fonctions pour lesquelles il est engagé et qui intervient au plus tard avant la fin de la première semaine d'essai, ou la première semaine de travail consécutive à l'embauche, s'il n'y a pas de période d'essai.

Le temps passé à cet examen médical est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Les frais de transport et ceux relatifs à l'examen lui-même sont à la charge de l'employeur.

Les conditions d'embauche sont précisées par écrit à l'intéressé.

Les parties signataires condamnent :

- les abus auxquels donneraient éventuellement lieu les examens psycho-sociologiques.
- toute discrimination à l'embauche, notamment l'âge et le lien de parenté avec un membre du personnel.

ARTICLE G 3. - SECRET PROFESSIONNEL - NON-CONCURRENCE

Le salarié, E.T.A.M. ou Cadre, est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et d'une façon générale ce qui a trait à l'activité technique, commerciale et financière de l'entreprise qui l'emploie, dans les conditions définies ci-après.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit avoir pour but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, au salarié l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence doit figurer dans la lettre d'engagement. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties ; l'interdiction qui en résulte ne peut excéder une durée de deux ans.

L'interdiction résultant de la clause de non-concurrence n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale aux cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux six dixièmes de cette moyenne tant que le salarié n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou si le préavis n'est pas observé dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Les salariés du statut Ouvrier ne sont pas concernés par cet article.

ARTICLE G 4. - ANCIENNETE

Pour la détermination du temps d'ancienneté (article L. 124-6 du code du travail) :

- on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui ont été rompus par démission.

- on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Toutefois pour les mères de famille rompant leur contrat de travail pour élever un enfant, la durée de ce contrat sera prise en compte pour la détermination de l'ancienneté, à condition que la reprise du travail intervienne avant que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans et que l'intéressé n'ait pas eu entre temps d'autre activité salariée.

En cas d'absorption, de fusion de société ou de mutation d'un salarié dans une autre société d'un même groupe, l'ancienneté acquise depuis l'entrée initiale dans la première société concernée sera conservée.

ARTICLE G 5. - TRAVAIL ET REMUNERATION DES FEMMES

Les dispositions particulières du travail des femmes sont réglées conformément à la loi et plus particulièrement aux articles L. 122-35, L 122-45, L 123-1 et suivants, L 140-2, L 213-1 du Code du Travail).

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie. Cette garantie à l'égalité professionnelle s'applique notamment, à l'accès à l'emploi, à la rémunération, à la formation et la promotion professionnelles, aux conditions de travail et d'emploi, à la reconnaissance de la qualification.

ARTICLE G 6. - MATERNITE

Les dispositions concernant la maternité sont contenues dans les articles L. 122-25, L. 122-26 et suivants du Code du Travail.

Les employeurs tiennent compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

A compter du jour de la naissance, et ce, pendant une durée d'un an, les femmes qui allaitent leur enfant disposent, à cet effet, d'une heure par jour, suivant les dispositions des articles L. 224-2 et suivants du Code du Travail.

En cas de maternité et après un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la Sécurité Sociale, le salarié féminin bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, du maintien de sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la Sécurité Sociale et des Organismes de Prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie, par l'employeur.



ARTICLE G 7. - CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Il est régi par les articles L. 122-28-1 à L. 122-31.

Les femmes qui, avant l'expiration de leur période d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, en font la demande, obtiennent une autorisation d'absence non payée, pour élever leur enfant ; la durée de cette absence est prévue dans les articles susvisés.

Les salariés hommes peuvent également prétendre à un congé parental d'éducation, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, suivant les dispositions des articles précités.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

La durée de cette absence est d'un an, renouvelable deux fois, dans la limite du troisième anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

ARTICLE G 8. - TRAVAIL DES JEUNES

Conditions de travail des jeunes

Les dispositions particulières du travail des jeunes sont réglées conformément à la loi. (Articles L. 212-13 et suivants).

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune, le médecin doit avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail afin de pouvoir arrêter plus sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

Salaires des jeunes

Les jeunes salariés, âgés de moins de 17 ans, sont payés en fonction de leur emploi sans aucun abattement d'âge.

Absences pour cours professionnels

L'employeur est tenu de laisser aux apprentis et aux jeunes salariés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant les horaires de travail, le temps et la liberté nécessaires.

ARTICLE G 9. - SERVICE NATIONAL

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales. (Articles L. 122-18 à L. 122-21).

Handwritten signature and initials

Pendant les périodes militaires de réserve les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire normal pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire.

Les jeunes salariés employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux bénéficient d'une priorité d'emploi dès leur retour du service national. En cas de suppression de l'emploi occupé par les intéressés, l'employeur s'efforce de leur trouver un autre emploi répondant à leurs aptitudes.

Les intéressés doivent, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, un mois avant la date de reprise du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour les salariés se trouvant astreints aux obligations imposées par le service préparatoire ou par une période d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait.

ARTICLE G 10. - MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

S'il survient une modification quelconque dans la situation juridique de l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 122-12 du Code du Travail, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

ARTICLE G 11. - BULLETIN DE PAIE

A l'occasion de chaque paie, il est remis à chaque salarié un bulletin de paie comportant de façon nette, les mentions prévues à l'article R. 143-2 du Code du Travail et au décret n° 88-889 du 22 août 1988 :

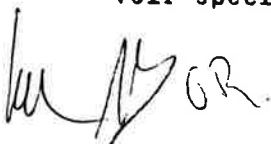
- 1° - Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- 2° - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévus à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
- 3° - L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

- 4° - Le nom, le prénom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
- 5° - La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour tout autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;
- 6° - La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 8° et 9° ;
- 7° - Le montant de la rémunération brute du salarié ;
- 8° - La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- 9° - La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute.
- 10° - La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- 11° - La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;
- 12° - Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- 13° - La date de paiement de ladite somme ;
- 14° - Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- 15° - La référence de la Caisse A.S.S.E.D.I.C. à laquelle l'employeur est affilié et la référence de la Caisse de Régime de Prévoyance et de retraite.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Voir spécimen annexé aux clauses générales.



ARTICLE 612 - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les parties contractantes s'emploient à respecter et à faire observer les dispositions légales (articles L. 231-1 et suivants) concernant l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et notamment les suivantes :

1° L'employeur et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ou, à défaut de celui-ci, les Délégués du Personnel, dans le cadre de leurs attributions légales respectives, mettent tout en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les entreprises et établissements. Ils se tiennent en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène et de travail.

Dans les entreprises et établissements non assujettis à la réglementation relative au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les Délégués du personnel sont investis des attributions du C.H.S.C.T.

2° Dans les établissements occupant un minimum de 50 salariés, selon les dispositions de l'article L. 236-1 du Code du Travail, un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail doit être constitué et doit fonctionner dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ; le C.H.S.C.T. est composé selon les dispositions des articles L. 236-5 et R. 236-1 du Code du Travail.

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est obligatoirement consulté, conformément à l'article L. 236-2 du Code du Travail, avant toute décision importante d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.

3° Les employeurs s'entourent de tous les avis qualifiés dont ceux du C.H.S.C.T. pour élaborer et appliquer les consignes de sécurité.

4° Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux sont fournis par l'employeur. Une attention particulière sera portée à l'exécution des travaux dangereux et à risques.

5° Les membres du C.H.S.C.T. exercent leur compétence à l'égard des travaux effectués par les entreprises extérieures dans le cadre de la réglementation en vigueur.

6° Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne l'affiliation à un centre médical interentreprise lorsque l'établissement ne peut avoir son propre service.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles sont l'objet d'une surveillance spéciale. Il en est de même pour les femmes enceintes, les jeunes Ouvriers et les apprentis.

Outre la visite annuelle, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins 8 jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à 8 jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

lu *OR*

7° Des réfectoires convenables, situés aussi près que possible des lieux de travail, sont mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement. Les réfectoires doivent être munis d'installation permettant de réchauffer les aliments. Ils sont tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène sont conformes à la réglementation en vigueur.

8° Des vestiaires convenables sont mis à la disposition du personnel des deux sexes dans un endroit différent l'un de l'autre. Ils permettent de ranger avec une sécurité satisfaisante d'une part, les effets propres et, d'autre part, les effets de travail. Des lavabos sont mis à la disposition du personnel ainsi que dans les usines, des douches. Vestiaires, lavabos et douches sont tenus dans un état constant de propreté.

Dans le cas des salariés pour lesquels la réglementation en vigueur confère aux douches un caractère obligatoire, le temps passé effectivement à la douche est rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, déshabillage et habillage compris.

Lorsque, au contraire, il s'agit de salariés pour lesquels les douches ne sont pas obligatoires, le temps passé à la douche n'est pas payé ni pris sur le temps de travail.

Tout salarié exerçant un emploi pour lequel les douches ne sont pas obligatoires peut, s'il le désire, utiliser les douches de l'établissement après la fin du poste.

Les vestiaires, douches et réfectoires sont chauffés convenablement.

Les cabinets d'aisance et urinoirs, placés dans les locaux de travail, sont isolés de manière que le personnel n'en soit pas incommodé.

9° Les dispositions prévues aux paragraphes 7° et 8° ci-dessus ne concernent pas les carrières ; pour celles-ci des règles particulières sont établies sur le plan de l'entreprise concernant certaines des dispositions figurant à ces deux paragraphes.

10° En ce qui concerne le couchage, il sera fait application des dispositions prévues par le Code du Travail (Article R. 232-11 et suivants).

ARTICLE G 13. - FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les entreprises, au-delà de 50 salariés et lorsqu'en soit alors l'effectif, la formation des représentants du personnel au CHSCT est organisée selon les dispositions légales en vigueur pour les entreprises de plus de 300 salariés. Cette formation est fixée à 5 jours pour les membres désignés pour la première fois ou n'en ayant pas bénéficié jusqu'alors. Ce temps de formation ne doit pas se confondre avec celui alloué pour la formation économique, sociale et syndicale. La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans les conditions fixées par voie réglementaire. (Article R. 236-15 du Code du Travail).

ARTICLE G 14. - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. En conséquence, elles s'engagent :



a) pour ce qui concerne les employeurs, à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un Syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'origine sociale ou raciale, des mœurs pour arrêter leur décision relative à l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. (Articles L. 123-1, L. 133-5, L. 412-2 et suivants du Code du Travail).

b) pour ce qui concerne le personnel, à respecter les opinions des salariés et leur affiliation ou non à tel ou tel syndicat ou groupement professionnel de leur choix.

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales et notamment en ce qui concerne les suivantes :

1° Liberté collective de constitution de sections syndicales dans l'entreprise.

2° La protection du délégué syndical, membre du personnel, sera assurée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

3° La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises selon les dispositions de l'article L. 412-7 du Code du Travail.

4° La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise s'effectue, conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 aux heures d'entrée et de sortie du travail. La liberté d'affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information des salariés, sur les panneaux prévus à cet effet, s'exerce selon les dispositions du même article. Simultanément ces communications sont transmises au chef d'entreprise ou à son représentant dûment mandaté. Les parties veillent au respect des engagements définis ci-dessus et s'emploient auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

5° Un local convenablement meublé est mis à disposition des syndicats conformément à l'article L. 412-9 du Code du Travail.

ARTICLE G 15. - COMMISSIONS PARITAIRES D'UNE OU PLUSIEURS BRANCHES DE LA CONFEDERATION

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une commission paritaire ou à une réunion préparatoire, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui sont arrêtées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés. Il appartient en outre à celles-ci de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc.), l'employeur doit faciliter cette participation et la Confédération indemniser les frais de voyages et les frais de séjour.

M. B. OR

Toutefois, les participants salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions en présentant la convocation écrite émanant de l'organisation syndicale intéressée et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Le nombre maximum des participants indemnisés, y compris le représentant permanent de chaque organisation syndicale de salariés (*), est fixé comme suit par organisation syndicale de salariés :

1° Commission paritaire relative à une seule branche

a) S'il s'agit d'une seule catégorie de salariés

OUVRIERS seuls	ETAM seuls	CADRES seuls
----------------	------------	--------------

3	2	2
---	---	---

b) S'il s'agit de deux ou trois catégories de salariés : 4

2° Commission paritaire relative à deux branches ou plus

a) S'il s'agit d'une seule catégorie de salariés

OUVRIERS seuls	ETAM seuls	CADRES seuls
----------------	------------	--------------

6	3	3
---	---	---

b) S'il s'agit de deux ou trois catégories de salariés : 6

3° Réunion préparatoire

Elle aura lieu la veille de la paritaire, avec 3 représentants par organisation syndicale, dont le représentant permanent.

L'indemnisation des délégués aux réunions préparatoires et paritaires figure en annexe.

ARTICLE 6 16. - AUTORISATIONS D'ABSENCES, CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées aux salariés pour leur permettre d'assister aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale professionnelle sur présentation, au moins quinze jours à l'avance, d'une convocation écrite émanant de l'organisme intéressé, pour autant qu'elles ne compromettent pas la bonne marche de l'établissement.

(*) Par représentant permanent, il faut entendre la personne mandatée et rémunérée par son organisation syndicale de salariés.

Par délégué, il faut entendre la personne mandatée par son organisation syndicale de salariés et rémunérée par son entreprise.

Par ailleurs, des autorisations d'absence sont offertes aux salariés qui demandent à bénéficier des dispositions du Code du Travail :

- articles L. 225-1 à L. 225-5 concernant la formation de cadres et animateurs de la jeunesse.
- concernant les congés de formation économique, sociale et syndicale la rémunération de ceux-ci est prévue par l'article L. 451-1 à L. 451-4 du Code du Travail.
- dans toutes les entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés, les congés rémunérés à ce titre ne sauraient être inférieurs à 3 jours par an et par organisation syndicale représentée dans l'établissement. Le financement est assuré par la cotisation légale, l'employeur assure si nécessaire le complément.

D'autres absences peuvent être autorisées conformément aux articles L. 122-24-1 et L. 122-24-2.

Ces dispositions sont également applicables aux salariés appelés à participer à titre de représentants syndicaux aux activités des organismes prévus par la loi.

Les absences ci-dessus ne sont ni payées ni indemnisées, elles sont cependant considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels et de l'ancienneté.

Dans le cas où un salarié, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'établissement, est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il bénéficie d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi correspondant à ses capacités, à condition d'en avoir exprimé la demande à son ancien employeur au moins un mois avant la fin de son mandat et à condition que celui-ci ne soit pas supérieur à trois ans.

ARTICLE G 17. - REPRESENTATION DU PERSONNEL ET REPRESENTATION SYNDICALE

Le statut de la représentation du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement, membre du CHSCT), des représentants et délégués syndicaux est régi par les dispositions législatives en vigueur.

A/ Election des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise

L'obligation d'organiser des élections incombe au chef d'entreprise tous les ans pour les délégués du personnel, tous les deux ans pour le comité d'entreprise. Il doit les susciter en faisant appel de candidatures.

Le chef d'entreprise doit informer le personnel par voie d'affichage de l'organisation de ces élections.

Le document affiché précisera la date du premier tour des élections qui doit se placer, au plus tard, le 45ème jour suivant l'affichage.

Dans le même temps, l'employeur doit inviter les organisations syndicales représentatives :

- à établir leurs listes de candidats
- à venir négocier avec lui le protocole d'accord préélectoral.

L'organisation matérielle des élections, la répartition des sièges entre les collèges et les catégories se déroulent conformément aux modalités légales et à l'accord préélectoral intervenu.

Les candidatures sont notifiées au chef d'entreprise et affichées par ses soins en temps voulu pour permettre le bon déroulement du scrutin.

B/ Désignation des représentants syndicaux et des délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif peut désigner un représentant aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement. Il peut aussi désigner un représentant chargé d'assister les délégués du personnel lors des réunions avec l'employeur.

Chaque syndicat représentatif a le droit de constituer une section syndicale dans toute entreprise et de désigner des délégués syndicaux dans les entreprises occupant au moins 50 salariés.

C/ Fonctionnement

Conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1982, lors de leur réception par la direction ou son représentant, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant dûment mandaté par une organisation syndicale.

L'employeur peut lui aussi se faire assister par un ou plusieurs conseillers.

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement exercent leurs attributions économiques et professionnelles, sociales et culturelles, selon les dispositions législatives en vigueur.

Les membres suppléants assistent aux réunions des délégués du personnel ou du comité ; le temps qu'ils passent à ces réunions leur est payé comme temps de travail.

Le temps imparti à l'exercice des fonctions de représentants du personnel et représentants syndicaux est fixé par les dispositions légales.

D/ Protection légale en cas de licenciement

La protection particulière s'applique suivant les dispositions du Code du Travail, notamment les articles L. 425-1 à L. 425-3 et L. 436-1.

ARTICLE 6 18. - APPRENTISSAGE

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui est régie par les dispositions des articles L. 115-1 à L. 119-5 et R. 116-1 à R. 119-79 du Code du Travail. Il a pour but de donner à des jeunes âgés de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technologique.

Cette formation générale, théorique et pratique, est assurée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis (C.F.A.).

Un C.F.A., à recrutement national, existe pour les Industries Céramiques.

L'horaire total des enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis est au moins égal à 400 heures par an.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat de travail de type particulier dont la durée est en principe de deux ans : Le Contrat d'Apprentissage.

Le travail confié à l'apprenti doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

La rémunération minimale des apprentis est déterminée en pourcentage du SMIC et son montant varie pour chaque semestre d'apprentissage. Ce pourcentage ne saurait être inférieur à 50 % du SMIC.

Le financement de l'apprentissage est assuré essentiellement par la taxe d'apprentissage. Suivant les textes actuellement en vigueur, cette taxe correspond à 0,50 % de la masse salariale de l'entreprise.

ARTICLE 6 19. - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

La formation et le perfectionnement professionnels sont réglés conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et ses avenants du 21 septembre 1982 et du 26 octobre 1983, de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue et de l'accord national du 11 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans les Industries Céramiques dont le texte est reproduit ci-après.

La révolution technique et scientifique de notre époque conduit à l'installation de nouveaux processus de production, engendrant des problèmes de compétence, donc de formation professionnelle.

Au regard de l'importante évolution des connaissances dans laquelle nous sommes engagés, la formation ne peut pas être limitée à une simple adaptation, mais elle doit s'inscrire dans une mise à jour permanente.

En vertu de l'article L. 932-2 du Code du Travail, les parties liées par les conventions collectives nationales des Industries Céramiques, sont convenues des dispositions suivantes, relatives aux plans de formation des entreprises et à l'insertion professionnelle des jeunes.

I. - PLANS DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES

1.1 - Principes généraux

Ces plans sont établis en fonction des besoins, des objectifs, des perspectives de l'entreprise ; ils doivent également favoriser l'emploi, la qualification, la formation, la promotion, la reconversion et la mutation des salariés, selon les aptitudes et les aspirations de chacun.

Une attention particulière sera portée à l'emploi des jeunes et des handicapés.

Le présent accord constitue le cadre dans lequel s'intégreront les plans de formation qui doivent être établis par les entreprises.

Il a pour but de traiter les points suivants :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises, du point de vue de la formation professionnelle.

1.2 - Nature des actions de formation et ordre de priorité

Les actions de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation ayant pour objet de faciliter l'accès des salariés titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

En vue de contribuer à la sauvegarde et au maintien de l'emploi, les actions de prévention ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'actions figurant au plan de formation soumis au comité d'entreprise dépendra de la situation propre à chaque entreprise.

1.3 - Reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation

Les stages de formation donnent lieu à la délivrance, soit par l'entreprise, soit par un organisme, d'une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi. Ils peuvent entraîner une modification de la classification de l'intéressé dans les conditions de l'alinéa qui suit :

Lorsque des stages agréés par la commission nationale paritaire de l'emploi des Industries Céramiques donnent lieu à un contrôle des connaissances, les salariés ayant subi ce contrôle avec succès bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux postes de travail correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés. Ces salariés seront soumis à leur nouveau poste, à la période probatoire prévue par les conventions collectives nationales des Industries Céramiques.

 CR

1.4 - Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

a) Afin de lui permettre de contribuer, en application de l'article 42 de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, à la préparation de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation, la commission de formation, obligatoire dans les entreprises ou les établissements de 200 salariés et plus, reçoit en temps utile une information sur les orientations générales de l'entreprise en matière de formation.

Cette commission présidée par un membre du comité d'entreprise, aura, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier l'encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

A cette occasion, la direction de l'entreprise recueille les demandes exprimées par la commission en ce qui concerne le plan de formation des salariés et les orientations de cette formation à plus long terme, afin que le projet de plan de formation présenté au comité d'entreprise, au cours des deux réunions de fin d'année, puisse tenir compte éventuellement de celles de ces demandes qui s'inscriraient dans les projets de l'entreprise. Il est également procédé à un bilan de la réalisation du plan de formation de l'année précédente. Dans les entreprises où il n'existe pas de commission de formation, ces attributions sont exercées par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel.

Les conditions d'application des dispositions du présent accord sont examinées dans le cadre de la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation.

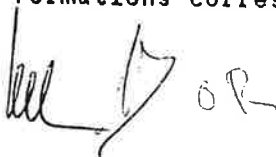
Dans les entreprises de 200 salariés et plus, en application de la législation actuellement en vigueur, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise aux séances de la commission de formation est payé comme temps de travail sans imputation sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres titulaires du comité. Pour les autres membres de la commission de formation, et dans la limite d'un nombre de personnes ne dépassant pas 1 % de l'effectif, le temps passé au titre de la commission est payé comme temps de travail à concurrence de 20 heures par an et par personne.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, les mêmes dispositions que ci-dessus s'appliquent. Toutefois, le nombre de salariés de la commission, membres du comité ou non, ne devra pas dépasser 3 % de l'effectif, avec un minimum de deux personnes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle ; les dispositions du présent accord relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

b) Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent aux missions de la commission nationale paritaire de l'emploi des Industries Céramiques.

La commission nationale paritaire de l'emploi sera régulièrement informée des évolutions technologiques ayant des incidences sur les besoins des entreprises, ainsi que des moyens mis en oeuvre pour développer les formations correspondantes.



II. - INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Formation en alternance

Les parties signataires conviennent que, compte tenu de leurs besoins, les entreprises des Industries Céramiques contribueront au succès des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans.

Les parties rappellent que ces dispositions prévoient :

- des contrats de qualification,
- des contrats d'adaptation à l'emploi,
- des stages d'initiation à la vie professionnelle,

imputables sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,3 % formation continue, jusque là tous deux versés directement par les entreprises au Trésor. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en faveur des jeunes ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé et, de préférence, à l'organisme paritaire émanant de l'Institut de Céramique Française.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 50 salariés, seront informés et consultés sur les projets de l'entreprise en matière de formation alternée.

ARTICLE G 20. - SECTION PARITAIRE DU CENTRE DE PERFECTIONNEMENT DES INDUSTRIES CERAMIQUES

1. - CONSTITUTION

Une Section Paritaire est constitué auprès du Centre de Perfectionnement de l'Institut de Céramique Française, organisme de formation et d'enseignement des Industries Céramiques.

2. COMPOSITION

2.1 - Cette Section Paritaire comprend :

- des représentants des salariés désignés par chacune des organisations syndicales signataires de l'accord national du 11 février 1985 à raison d'un membre titulaire par organisation ; chaque organisation syndicale dispose d'une voix ;
- des représentants des employeurs désignés par la Confédération des Industries Céramiques de France, en nombre égal à celui des représentants des salariés ; ils disposent d'un nombre de voix égal à celui des salariés.

2.2 - Chacune des organisations de salariés et d'employeurs visées ci-dessus nomment simultanément autant de membres suppléants que de membres titulaires.

Les suppléants peuvent siéger lors des réunions de la Section Paritaire et ont droit de vote en cas d'absence du titulaire qu'ils suppléent.

3. - DUREE DU MANDAT ET FONCTIONNEMENT

- 3.1 - Les membres titulaires et suppléants de la Section Paritaire sont nommément désignés pour une durée de deux ans et sont renouvelables.

La Présidence des réunions est assurée par période de deux ans à tour de rôle par un représentant de l'un ou l'autre des deux collègues, désigné par son collègue.

La Vice-Présidence est assurée avec la même périodicité par un membre désigné par l'autre collègue.

La Section Paritaire se réunit au moins une fois par an.

- 3.2 - Les décisions sont prises à la majorité des membres habilités à voter, le Président n'ayant pas voix prépondérante.

Le vote par procuration est possible, un membre titulaire pouvant donner mandat à un autre membre de le représenter ; ce mandat doit être écrit.

- 3.3 - Le Secrétariat de la Section Paritaire est assuré par le Directeur Général du Centre de Perfectionnement des Industries Céramiques qui assiste aux réunions avec voix consultative.

- 3.4 - En tant que de besoin un règlement intérieur peut être établi.

4. - ROLES ET ATTRIBUTIONS

- 4.1 - Le financement des formations en alternance faisant l'objet de l'article G 19 (II - Insertion Professionnelle des Jeunes) de l'accord national du 11 février 1985 sera assuré par la défiscalisation :

- de la cotisation additionnelle à la taxe d'apprentissage égale à 0,1 % des salaires, versée au Trésor par les entreprises,
- du montant de 0,3 % des salaires prélevé sur la participation obligatoire à la formation professionnelle continue et versé au Trésor par les entreprises,

suivant les modalités d'exonération ci-après exposées.

- 4.2 - Les entreprises verseront les sommes dues à un organisme paritaire agréé, de préférence la Section Paritaire du Centre de Perfectionnement des Industries Céramiques :

- avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage,
- au plus tard le 15 septembre en ce qui concerne le 0,3 % de la formation continue.

- 4.3 - Les entreprises seront remboursées des frais engagés au titre des formations en alternance prévues aux articles L. 980-1 à L. 980-12 du Code du Travail suivant les barèmes fixés par la loi de finances en vigueur. Les remboursements pourront aller au-delà de leurs versements, dans le cadre des règles de la mutualisation.

Handwritten signature and initials

4.4 - Les entreprises pourront s'exonérer directement des dépenses forfaitaires autorisées.

4.5 - Les sommes non utilisées par ces entreprises seront versées par elles à un organisme agréé, de préférence la Section Paritaire du Centre de Perfectionnement des Industries Céramiques dans les mêmes délais :

- avant le 6 avril en ce qui concerne le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage,

- au plus tard le 15 septembre en ce qui concerne le 0,3 % de la formation continue.

La Section Paritaire décidera de l'emploi des sommes payées par les entreprises et non remboursées, qui seront mutualisées.

4.6 - Si les Pouvoirs Publics autorisaient l'utilisation des fonds définis au présent article pour des formations autres que celles prévues, les parties signataires se rencontreraient dans un délai de trois mois pour en décider l'affectation.

ARTICLE G 21. - SECURITE DE L'EMPLOI

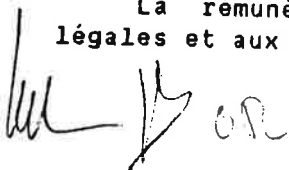
En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, il est fait application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

ARTICLE G 22. - JOURS FERIES

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- Le 1er janvier,
- Le Lundi de Pâques,
- Le 1er mai,
- Le 8 mai,
- Le Jeudi de l'Ascension,
- Le Lundi de Pentecôte,
- Le 14 Juillet,
- Le 15 Août,
- Le 1er Novembre,
- Le 11 Novembre,
- Le 25 Décembre.

La rémunération de ces jours fériés est conforme aux dispositions légales et aux articles O 17, E 17.



ARTICLE G 23. - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Les salariés ont droit, sur justification, et sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- période de présélection militaire jusqu'à concurrence de 3 jours
- mariage du salarié : il est accordé un congé d'une durée égale au temps de travail hebdomadaire de l'intéressé et rémunéré comme si celui-ci avait travaillé normalement
- mariage d'un enfant 2 jours
- décès du conjoint 4 jours
- naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours
- décès d'un enfant, du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint 3 jours
- décès d'un petit-enfant, d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint 2 jours
- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint... 1 jour

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de salaires et doivent être pris lors de l'événement.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail.

Si le mariage du salarié intervient pendant la période prévue pour ses congés payés, l'absence du salarié est prolongée d'une durée égale à celle de son congé exceptionnel pour mariage.

Il est accordé au personnel, sur présentation d'un certificat médical motivé, un congé non rémunéré, pour toute maladie grave ou accident d'un enfant, dont la durée est fixée en accord avec l'employeur.

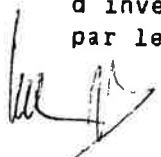
ARTICLE G 24. - MEDAILLE DU MERITE DU TRAVAIL DE LA C.I.C.F.

Toute personne salariée des Industries Céramiques, totalisant 20 années de service, dans une ou plusieurs entreprises de la profession bénéficie de l'attribution de la Médaille du Mérite Céramique.

La demande d'attribution de cette médaille doit être présentée par lettre de l'employeur à la C.I.C.F.

ARTICLE G 25. - INVENTIONS ET BREVETS

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

 CR

Notamment la loi distingue deux catégories d'invention des salariés.

1re catégorie :

Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont implicitement confiées : ces inventions appartiennent à l'employeur.

2e catégorie :

Les inventions faites par un salarié en dehors du cas défini ci-dessus soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle : ces inventions sont présumées appartenir au salarié mais l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant ces inventions.

Les autres inventions des salariés appartiennent purement et simplement à ceux-ci. Le présent article ne s'applique pas à ces inventions.

Par ailleurs :

- Déclaration du salarié - Prise de brevet

Toute invention correspondant aux catégories 1 et 2 définies ci-dessus doit être sans délai déclarée par le salarié à son employeur, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'invention donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du salarié auteur de l'invention doit, sauf opposition de sa part, figurer dans les dépôts de brevets en France et à l'étranger, dans l'exemplaire imprimé de la description et dans toutes notices d'information ou publications relatives à ce brevet.

- Rémunération du salarié pour les inventions brevetables appartenant à l'employeur (1re catégorie ci-dessus)

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande du brevet.

De plus, dans la mesure où l'entreprise retirera un avantage de cette invention, le salarié auteur de l'invention aura droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire unique,
- pourcentage de salaire,
- participation aux bénéfices,
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention.

Le salarié sera informé des divers éléments pris en compte pour la détermination de cette rémunération. Sauf dans le cas d'un versement forfaitaire unique, le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit.

ARTICLE G 26. - AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis dans les établissements antérieurement à la date de sa signature.

Les dispositions de la présente Convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la Convention.

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite d'usage ou de convention.

Des accords, pris au sein de l'établissement, précisent les conditions d'application de ces avantages particuliers.

Lorsqu'une Convention collective ou un accord régional actuellement en vigueur comporte des avantages particuliers à certaines fonctions, catégories ou emplois, des avenants régionaux ou locaux pris dans le cadre de la présente Convention précisent les conditions d'application de ces avantages particuliers qui ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés sur le même objet dans certains établissements quelles qu'en soient les modalités.

ARTICLE G 27. - ENGAGEMENT RECIPROQUE

Lors des éventuelles discussions qui peuvent se dérouler sur les plans régional, local ou de l'établissement, aucune des clauses de la présente Convention ne peut être remise en cause, sous réserve des dispositions légales.

ARTICLE G 28. - DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'application de la présente Convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente à une Commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

 CR

La Commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales et un nombre égal de représentants patronaux.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent désigner des représentants à la Commission de conciliation.

La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder sept jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente Convention, les parties contractantes s'engagent, à dater du début des négociations de conciliation jusqu'à la fin de la procédure, à ne décider ni grève ni lock-out.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si la Commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

ARTICLE G 29. - TEMPS PARTIEL

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions que celles applicables au personnel employé à temps plein. (Articles L. 212-4-1 et suivants du Code du Travail).

ARTICLE G 30. - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

a) Durée

La présente Convention est conclue pour une période d'un an à compter de la date de sa signature.

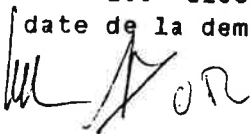
Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

b) Révision

La présente Convention est révisable au gré des parties.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions doivent s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.



c) Dénonciation

La dénonciation de la Convention ne peut intervenir qu'à la fin de la période contractuelle en cours.

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de trois mois.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out pour des motifs ayant un lien avec la dénonciation.

La partie qui dénonce la Convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

La présente Convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la fin du délai de préavis.

ARTICLE G 31. - DEPOT DE LA CONVENTION

La présente Convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Handwritten signature or initials

ANNEXE AUX CLAUSES GENERALES

Indemnisation des délégués aux réunions préparatoires et paritaires

- 1° Il est alloué aux délégués une indemnité forfaitaire de séjour révisée par la C.I.C.F. le 1er janvier de chaque année conformément à l'évolution de l'indice C.H.R. - Café, Hôtel, Restaurant - publié mensuellement par l'INSEE.

Cette indemnité forfaitaire de séjour est au 6 juillet 1989 de F. 300,00, le dernier indice C.H.R. connu à cette date étant celui du mois d'avril 1989 : 203,6.

- 2° L'indemnité forfaitaire de séjour sera augmentée de la moitié de sa valeur en cours lorsque la réunion paritaire se terminera après 18 heures.

Elle sera également augmentée de la moitié pour les délégués obligés de venir la veille en raison de l'éloignement et leur sera versée sur présentation d'un justificatif d'hébergement.

- 3° L'indemnité forfaitaire de séjour sera doublée pour les participants à la réunion préparatoire dans la limite de durée et d'effectif fixée à l'article G 15.

- 4° Le représentant permanent de chaque organisation syndicale de salariés percevra les indemnités prévues aux articles 1° et 2° ci-dessus.

- 5° Les frais de déplacement seront remboursés sur la base du prix du billet SNCF en 2ème classe.

- 6° Le paiement de l'indemnité forfaitaire et des frais de déplacement sera effectué aux délégués présents au moment des réunions paritaires.

Handwritten signature

SALAIRE		50																																																
NOM _____ Prénom _____ N° SS _____ Emploi _____ Position ou coef. _____		du _____ au _____ 19____ <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td><td>24</td><td>25</td><td>26</td><td>27</td><td>28</td><td>29</td><td>30</td><td>31</td><td></td><td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11																																								
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22																																								
23	24	25	26	27	28	29	30	31																																										
Repos compensateur _____ Crédit H _____ H à prendre _____ Cumul _____ avant le _____		TOTAL HEURES : _____ AUTRE BASE DE CALCUL : _____																																																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">LÉGENDE INDEMNITÉS ET RETENUES</th> </tr> <tr> <td style="width: 20px;">A</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>_____</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>_____</td> </tr> </table>		LÉGENDE INDEMNITÉS ET RETENUES		A	_____	B	_____	C	_____	D	_____	Sal. de base _____ H à _____ HS à _____ % _____ H à _____ _____ % _____ H à _____																																						
LÉGENDE INDEMNITÉS ET RETENUES																																																		
A	_____																																																	
B	_____																																																	
C	_____																																																	
D	_____																																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">TAUX DÉDUCTION FRAIS SUPPLÉMENTAIRES</th> </tr> <tr> <td style="width: 20px;">_____ %</td> <td>_____</td> </tr> </table>		TAUX DÉDUCTION FRAIS SUPPLÉMENTAIRES		_____ %	_____	CP du _____ au _____ SALAIRE BRUT _____																																												
TAUX DÉDUCTION FRAIS SUPPLÉMENTAIRES																																																		
_____ %	_____																																																	
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>BASES</th> <th>%</th> <th>COT. PATRON</th> <th>%</th> <th>COT. SALAR.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Maladie, . . . Veuvage</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Vieillesse</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Retraite complément.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Retraite cadres</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Chômage</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Prestations familiales</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Accidents du Travail</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>			BASES	%	COT. PATRON	%	COT. SALAR.	Maladie, . . . Veuvage						Vieillesse						Retraite complément.						Retraite cadres						Chômage						Prestations familiales						Accidents du Travail						COTISATIONS SALARIÉ SALAIRE IMPOSABLE
	BASES	%	COT. PATRON	%	COT. SALAR.																																													
Maladie, . . . Veuvage																																																		
Vieillesse																																																		
Retraite complément.																																																		
Retraite cadres																																																		
Chômage																																																		
Prestations familiales																																																		
Accidents du Travail																																																		
NET FISCAL CUMULÉ _____		TOTAL COTISATIONS PATRONALES DE SECURITÉ SOCIALE _____																																																
COTISATIONS VERSÉES A _____ N° _____		NOM ET ADRESSE DE L'EMPLOYEUR _____ N° BRET _____ CODE APE _____																																																
CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES AU SALAIRE _____		A + _____ B + _____ C - _____ D - _____ NET A PAYER _____ RÉGLÉ LE _____ PAR _____																																																

Handwritten signature and initials: "L. B. OR"

CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL OUVRIER

ARTICLES :	Pages
0 1 - CHAMP D'APPLICATION	1
0 2 - DUREE DU TRAVAIL	1
0 3 - INDEMNITE DE PANIER	3
0 4 - ESSAI - PERIODE D'ESSAI	3
0 5 - EMBAUCHE	4
0 6 - LICENCIEMENT - CHOMAGE	4
0 7 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT	5
0 8 - MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL	5
0 9 - PREAVIS	6
0 10 - ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT	7
0 11 - CONGES PAYES	9
0 12 - CLASSIFICATION	11
0 13 - SALAIRES	12
0 14 - REMUNERATION AU MOIS	12
0 15 - TRAVAIL EXECUTE EXCEPTIONNELLEMENT LA NUIT OU LE DIMANCHE OU LES JOURS FERIES, RAPPEL DE JOUR	13
0 16 - PRIME DE VACANCES	14
0 17 - MODALITES DE REMUNERATION DES JOURS FERIES	14
0 18 - PRIME D'ANCIENNETE	14
0 19 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	15
0 20 - REGIME DE PREVOYANCE	16
0 21 - INAPTITUDE PHYSIQUE	16

- ANNEXES :

- 1 - CLASSIFICATION
- 2 - GRILLE DES SALAIRES MINIMA

 CR

CLAUSES PARTICULIERES

ou

PERSONNEL OUVRIER

ARTICLE 0 1. - CHAMP D'APPLICATION

Les clauses ci-après fixent les conditions particulières de travail des Ouvriers des établissements relevant du champ d'application de la présente Convention Collective Nationale.

ARTICLE 0 2. - DUREE DU TRAVAIL

a) Informations obligatoires

La durée du travail est fixée par l'employeur conformément à la législation en vigueur ; les dispositions s'y rapportant doivent être intégralement observées.

En particulier, l'horaire en vigueur est affiché visiblement par les soins de l'employeur sur les panneaux réservés aux communications de la direction au personnel.

Il est également communiqué à l'Inspecteur du Travail.

Toute modification de l'horaire en vigueur est précédée d'une consultation du comité d'entreprise avant communication à l'Inspecteur du Travail et affichage.

b) Repos hebdomadaire

Il est accordé au personnel Ouvrier un repos hebdomadaire, conformément aux articles L. 221-1 et suivants du Code du Travail.

c) Heures supplémentaires

La durée hebdomadaire légale du travail étant actuellement de 39 heures, les heures supplémentaires sont effectuées et rémunérées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. (Articles L. 212-6 et L. 212-7 du Code du Travail)

Sauf accord prévu par l'article L. 212-8 du Code du Travail, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente entraînent une majoration du salaire effectif, calculée dans les conditions suivantes :

- majoration minimum de 25 % du salaire effectif pour les huit premières heures ;
- majoration minimum de 50 % du salaire effectif à partir de la neuvième heure.

Handwritten signature and initials
OR

d) Repos compensateur

Le repos compensateur est réglé conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du Code du Travail.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail, par exemple : prime de production, de rendement, de fonctions.

Il est également précisé que l'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi matin au lundi suivant, à la première embauche.

e) Arrêt du travail en cours de journée

Dans les cas où les circonstances provoquent un arrêt de travail, l'employeur s'efforce d'utiliser le personnel. S'il le conserve, il doit le rémunérer à son salaire individuel. S'il ne peut pas le conserver, il utilise les possibilités de récupération des heures ainsi perdues.

Ces dispositions s'appliquent également au cas où des salariés se présentent au travail sans avoir pu être prévenus de cet arrêt.

f) Travail par postes

Le travail par postes, régi notamment par l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, peut s'effectuer pour tout ou partie de l'établissement selon les organisations de travail suivantes :

- Travail posté en continu

sont compris dans cette définition, les salariés qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, sans interruption la nuit, le dimanche et le jour férié, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés ;

la loi du 13 novembre 1982 fixe dans ce cas la durée hebdomadaire légale de travail effectif à 35 heures ;

- Travail posté en semi-continu

sont compris dans cette définition, les salariés qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation 24 heures sur 24 heures, avec arrêt hebdomadaire fixé si possible le dimanche ;

- Travail posté en deux équipes

sont compris dans cette définition, les salariés postés en deux équipes successives ou en une seule équipe, avec arrêt hebdomadaire.

Dans le cas d'organisation de travail par postes successifs :

- un tableau nominatif des équipes est affiché sur le lieu de travail et tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;

- le changement de poste doit normalement s'effectuer chaque semaine.

Pour tous les postes d'une durée continue d'au moins sept heures, il est accordé une pause de 20 minutes rémunérées comme temps de travail.

En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu ou en semi-continu comprenant un travail de nuit, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de nuit assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 130 % du ~~salaires~~ minimum conventionnel de la catégorie professionnelle de l'intéressé. ~~SALAIRE~~ TAUX HORAIRES

En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu comprenant un travail les dimanches et les jours fériés légaux, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de dimanche ou de jour férié assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 180 % du ~~salaires~~ minimum conventionnel de la catégorie professionnelle de l'intéressé. TAUX HORAIRES

Les dispositions des deux précédents alinéas ne se cumulent pas entre elles, ni avec toute autre disposition déjà en vigueur ayant le même objet.

g) Récupération des heures perdues

La récupération des heures de travail collectivement perdues s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ne sont récupérables que les heures perdues au-dessous de 39 heures, en conformité des dispositions de l'article L. 212-2-2 du Code du Travail.

L'employeur doit prévenir l'Inspecteur du Travail, préalablement à la suspension ou à la réduction d'activité, de son intention de faire récupérer les heures perdues. La récupération est possible dans les 12 mois qui suivent la baisse d'activité et aucun licenciement pour manque de travail ne peut intervenir dans le mois qui suit la récupération, sauf en ce qui concerne le personnel embauché temporairement pour surcroît de travail.

ARTICLE 0 3. - INDEMNITE DE PANIER

~~Il est attribué une indemnité de panier d'un montant égal à deux fois le ~~salaires~~ minimum conventionnel correspondant au coefficient 130 défini en annexe "salaires", aux postes d'une durée d'au moins sept heures consécutives dont quatre heures entre vingt deux heures et cinq heures du matin.~~
A TOUS POSTES COMPRENANT AU MOINS SEPT HEURES CONSECUTIVES EN TOTALITE DA LA PLACE HORAIRES COMPRISE ENTRE 17 HEURES ET 7 HEURES.
~~Il est attribué une indemnité de panier d'un montant égal à une fois le salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient 130 défini en annexe "salaires", aux postes d'une durée d'au moins sept heures consécutives dont moins de quatre heures entre vingt deux heures et cinq heures du matin.~~

L'indemnité de panier ne se cumule pas avec toute autre disposition existant dans l'entreprise ayant même objet, étant entendu que le salarié bénéficie de la mesure la plus favorable.

ARTICLE 0 4. - ESSAI - PERIODE D'ESSAI

L'exécution d'un essai préliminaire à l'engagement ne constitue pas une embauche. Le temps passé à cet essai est payé au moins au taux minimum pratiqué dans l'établissement pour la catégorie concernée.

En cas d'embauche, celle-ci ne devient définitive qu'au terme d'une période d'essai dont la durée est comprise entre deux semaines et quatre semaines de travail effectif. Cette période peut être reconduite une fois pour une durée équivalente.

Pendant cette période, les deux parties ont la faculté réciproque de se séparer sans préavis. La rémunération de toute journée commencée est due en entier. Les sommes restant dues à l'issue de la période d'essai sont versées au besoin sous forme d'acompte calculé au plus près du montant net, suivi d'une régularisation à la plus prochaine échéance normale de la paie dans l'établissement.

ARTICLE 0 5. - EMBAUCHE

En application de l'article 6 2 alinéa 8 des clauses générales, et dans les huit jours qui suivent son embauche, l'employeur remet au salarié un document comportant : son nom, la date de son embauche, son emploi, son coefficient, sa qualification, son salaire, ainsi que, le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières.

La signature de ce document par les deux parties le rend contractuel.

ARTICLE 0 6. - LICENCIEMENTS - CHOMAGE

En dehors des dispositions définies par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986, les parties conviennent ce qui suit :

a) Licenciements collectifs

Ils sont réglés compte tenu des dispositions des textes sus-visés et des articles L. 321-1 et suivants et R. 321-1 et suivants du Code du Travail.

Le Comité d'entreprise peut présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler ses remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Dans le cas où ces mesures s'avèrent insuffisantes ou inapplicables, des licenciements collectifs peuvent être effectués en considérant à la fois les charges de famille, l'ancienneté des services dans l'entreprise et les qualités professionnelles en application de l'article L. 321-2 du Code du Travail.

En cas de recours à un chômage collectif, celui-ci se déroulera dans le respect de l'outil de travail et selon les dispositions légales ; il sera réparti si possible sur l'ensemble du personnel.

b) Licenciements individuels

Les licenciements individuels sont effectués conformément aux dispositions des articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail.

lu B OR

ARTICLE 0 7. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement avant 65 ans, sauf cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, est versée aux salariés conformément au tableau ci-après :

- 10 ans d'ancienneté 2 mois de salaire (chaque période de 5 ans
- 15 ans d'ancienneté 3 mois de salaire) entamée donnera lieu,
- 20 ans d'ancienneté 4 mois de salaire (en ce qui la concerne,
- 25 ans d'ancienneté 5 mois de salaire) à un calcul propor-
- 30 ans d'ancienneté 6 mois de salaire. (tionnel.

A partir de deux années d'ancienneté continue et pour la tranche d'ancienneté comprise entre deux ans et dix ans, il est versé une indemnité d'un dixième de mois de salaire par année de présence. En aucun cas l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut dépasser six mois de salaire, non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

Quand le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre d'années correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre d'années sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par le salarié lors de la précédente rupture.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels égaux échelonnés sur une période à déterminer en accord avec les salariés, sous réserve de verser immédiatement le montant correspondant à l'indemnité légale de licenciement. Cette période ne saurait excéder 3 mois après la fin du préavis, qu'il soit effectué ou non.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Le licenciement doit se dérouler conformément aux dispositions des articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail.

D'autre part, en cas de licenciement collectif pour motif économique, l'indemnité légale est majorée de 20 % lorsque le salarié congédié a plus de 50 ans et de 10 % s'il a plus de 60 ans. Le salarié se verra attribuer la plus favorable des deux indemnités, conventionnelle ou légale ainsi majorée.

ARTICLE 0 8. - MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

a) Toute modification unilatérale d'une clause substantielle du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'autre partie, comme une rupture de ce contrat du fait de la partie ayant pris l'initiative de cette modification.

b) Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement géographiquement distinct de celui où il a été engagé, un avenant au document rédigé conformément aux dispositions de l'article 0 5 de la présente Convention est établi et l'intéressé conserve l'ancienneté acquise précédemment.

lu *CR*

c) En cas de mutation momentanée ou de changement de poste momentané imposé par les nécessités du service, le salarié conserve de plein droit son salaire. Si la catégorie dans laquelle entre son nouveau poste bénéficie d'un salaire supérieur, celui-ci doit lui être attribué pendant le temps où il occupe ce poste.

d) Les employeurs s'efforcent d'attribuer en priorité les postes qui deviennent vacants ou qui sont créés, dont ceux de chef d'équipe ou de contremaître, aux salariés de l'usine aptes à remplir ces fonctions, éventuellement après une période de formation au poste.

Pendant la durée de l'essai nécessaire pour accéder à un poste supérieur, le salarié doit toucher au moins le salaire minimum horaire du poste pour lequel l'essai est effectué.

ARTICLE 0 9. - PREAVIS

En cas de résiliation du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé s'établit comme suit :

1. - Résiliation du contrat à l'initiative du salarié :

ANCIENNETE	DUREE DU PREAVIS
- Inférieure à trois mois	- Trois jours de travail
- Supérieure à trois mois	- Une semaine de travail
- Supérieure à un an	- Deux semaines de travail

2. - Licenciement pour un motif autre qu'une faute grave :

ANCIENNETE	DUREE DU PREAVIS
- Inférieure à trois mois	- Une semaine de travail
- Entre trois mois et moins de six mois	- Deux semaines de travail
- Entre six mois et moins de deux ans	- Un mois de travail
- Deux ans au moins	- Deux mois de travail

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire du présent accord, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Le salarié qui justifierait être dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai, l'employeur n'étant pas tenu d'indemniser le temps non travaillé.

BR

Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant :

- vingt heures maximum par mois (prorata temporis lorsque le délai de préavis est d'une durée inférieure au mois) non rémunérées dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié.
- cinquante heures par mois (prorata temporis lorsque le délai de préavis est d'une durée inférieure au mois) dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur ; ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre le salarié et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré du salarié un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le rendent nécessaire, le salarié peut, en accord avec son employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. A partir du moment où le salarié a trouvé un emploi, il ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures de recherche d'emploi.

En cas de travail à temps partiel, les heures d'absence sont accordées prorata temporis.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, les parties peuvent convenir à l'amiable d'une réduction du temps de préavis.

En ce qui concerne les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est fait application des dispositions prévues par le Code du Travail et notamment les articles L. 122-4 et suivants.

ARTICLE 0 10. - ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés ayant un an d'ancienneté bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrés suivant le constat de cette incapacité, sous forme d'un certificat d'arrêt de travail,
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale,

En cas de maladie, à partir du quatrième jour qui suit l'arrêt de travail médicalement prescrit, les salariés recevront dans la limite des 45 jours calendaires suivant l'arrêt de travail, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler ; pendant les 45 jours calendaires suivants, ils recevront 50 % de cette même rémunération ; les salariés ayant deux ans d'ancienneté recevront pendant cette deuxième période 75 % de cette même rémunération.

lu B OR

Toutefois, en ce qui concerne les accidents du travail et les maladies professionnelles,

- les durées d'indemnisation sont portées à 60 jours et 60 jours,
- le taux de l'indemnisation de la deuxième période est porté à 75 %,
- pour les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'indemnisation part du premier jour qui suit l'arrêt de travail.

Au cours de toute période de douze mois consécutifs et quel que soit le nombre des absences pour maladie et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus ; il en est de même de la durée totale de maintien du salaire au demi tarif ; chaque période d'absence pour maladie fait l'objet des déductions indiquées ci-dessus.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit des caisses de Sécurité Sociale, des caisses complémentaires et de l'entreprise elle-même.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler, sous déduction, sauf pour ce qui concerne les accidents du travail et maladies professionnelles, de la rémunération correspondant au délai de carence.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence du salarié dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. Cependant, les dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10/12/1977 sur la mensualisation annexées à la loi du 19/01/1978, s'appliquent si elles sont globalement plus avantageuses que les dispositions ci-dessus.

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées dans les 2 jours ouvrés suivant le constat de l'incapacité, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail dans la limite d'un délai de 18 mois, aussi longtemps que la Sécurité Sociale accorde le bénéfice des indemnités journalières au salarié qui doit pouvoir justifier à tout moment de leur attribution. Dans ces limites, ces absences s'ajoutent au temps de présence effectif pour le calcul des années d'ancienneté.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre le salarié. En pareil cas, ce dernier bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. (Articles L. 122-32-1 et suivants du Code du Travail)

Handwritten signature and initials

Le contrat se trouve rompu si, avant l'expiration du délai de 18 mois (cf. alinéa 8 ci-dessus), les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder au remplacement du salarié ; dans ce cas, l'employeur doit l'aviser par lettre recommandée. Il ne peut cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Il est fait application des dispositions des articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail, relatifs à la procédure de licenciement.

Dans l'hypothèse visée à l'alinéa précédent, l'employeur doit verser au salarié, dont le contrat s'est trouvé rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont bénéficierait le salarié s'il était licencié sans que soit observé le délai-congé.

Lorsque le contrat s'est trouvé rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, le salarié bénéficie pendant un délai de douze mois, à compter de la guérison, d'un droit de priorité à son réengagement. Cette disposition ne peut, toutefois, faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

ARTICLE 0 11. - CONGES PAYES

I. - Durée

Les salariés bénéficient des congés annuels conformément aux dispositions légales et notamment à celles :

- de la loi n° 69-434 du 16 mai 1969,
- de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982,

sous réserve des dispositions plus favorables exposées ci-après.

Selon les termes de l'article L. 223-2, les congés payés sont acquis à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables, par période de référence.

En ce qui concerne la détermination de la durée du congé payé annuel, sont notamment assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de préavis non effectué par le salarié, en accord avec l'employeur,
- les périodes de congés payés,
- les périodes légales de congés de maternité,
- les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail,
- les périodes de maladie professionnelle,

lee *NR* *OR*

- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque,
- les absences pour maladie ayant donné lieu à une indemnisation de la Sécurité Sociale et d'une durée totale d'un mois par période de référence,
- les stages de formation rémunérés quelle que soit l'origine de cette rémunération,
- voir l'article L. 223-4 du Code du Travail pour les autres périodes.

II. - Congés d'ancienneté

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif du travail. (Articles L. 223-3, L. 223-5 du Code du Travail).

Les entreprises qui, à l'occasion de l'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, ont maintenu totalement ou partiellement les congés d'ancienneté, continueront d'en faire bénéficier leur personnel.

Sont assimilés à des périodes de présence continue pour l'attribution des congés d'ancienneté :

- les périodes de maladie ayant donné lieu au versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale,
- les absences autorisées,
- le service national, les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

III. - Date des congés - Modalités

La période de prise des congés est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Les dates de fermeture d'établissement ou les ordres de départ en congé par roulement sont fixés par l'employeur, en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés.

L'accord de l'employeur sur l'ordre des départs est communiqué à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, trois mois au moins avant son départ.

En cas de fractionnement, celui-ci est effectué conformément aux dispositions légales.

En cas de fermeture totale de l'établissement ou lorsque la direction l'estime absolument nécessaire, le personnel d'entretien peut être employé, en tout ou partie, durant la période d'arrêt.

Handwritten signature and initials

L'employeur doit s'efforcer d'occuper les salariés dont le congé est inférieur à la période de fermeture ; à défaut et conformément à l'article R. 351-52 du Code du Travail, l'employeur prend toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

Lorsque la fermeture de l'entreprise excède la durée légale des congés payés, l'employeur est tenu, soit d'occuper les salariés dont le congé est expiré, soit de leur accorder, conformément aux dispositions de la Loi du 29 avril 1946, une indemnité équivalant au salaire qu'ils auraient perçu.

Les salariés saisonniers prennent l'intégralité de leur congé à l'issue de leur contrat. Il est fait application de l'article L. 223-14 du Code du Travail pour la liquidation de leurs droits à congés.

IV. - Date de versement de l'indemnité de congé

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, est versé suivant accord avec les représentants du personnel de l'entreprise, au moment du départ en congé.

La prime de vacances prévue à l'article 0 16 des présentes clauses particulières doit être versée avant le départ en congé principal.

En cas de décès du salarié, l'entreprise doit, dans le mois qui suit son décès, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire. (Article L. 223-14 du Code du Travail).

V. - Calcul de l'indemnité de congés payés

Pour les congés pris au titre de l'année de référence, l'indemnité de congés payés est calculée :

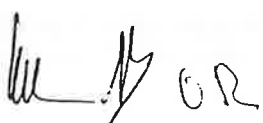
- soit sur la base d'un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence prise en considération pour l'application de son droit au congé ;
- soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Il est fait application du mode de calcul le plus favorable à au salarié.

En cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité afférente au congés payés est due.

Au cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte des alinéas précédents, le salarié bénéficierait du régime le plus avantageux.

ARTICLE 0 12. - CLASSIFICATION

La classification du personnel Ouvrier est jointe aux présentes clauses particulières.

 OR

La grille des salaires minima garantis ~~horaires~~ du personnel Ouvrier est jointe aux présentes Clauses particulières.

ARTICLE 0 14. - REMUNERATION AU MOIS

La rémunération au mois a pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Ce système de rémunération n'exclut ni les primes de rendement ou de production, ni les salaires au rendement ou à la tâche, ni, en général, aucune modalité de calcul du salaire.

1 - Rémunération mensuelle minimum garantie

Pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, la rémunération mensuelle minimum garantie est obtenue en multipliant le minimum garanti horaire de la catégorie par 169,65. **CETTE REMUNERATION NE SAURAIT ETRE INFERIEURE AU "SALAIRE PLANCHER" DEFINI DANS LA GRILLE JOINTE EN ANNEXE AUX PRESENTES CLAUSES PARTICULIERES.**

2 - Rémunération réelle

La rémunération réelle peut être fixe ou variable. Elle doit être au moins égale à la rémunération mensuelle minimum garantie pour un travail normal.

a) Rémunération fixe. La rémunération mensuelle réelle fixe pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 169,65.

b) Rémunération variable. La rémunération mensuelle réelle variable résulte de la formule de rémunération au temps, au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses primes, indemnités et compensations de réduction d'horaire) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Aux a) et b) ci-dessus s'ajoutent les indemnités non comprises dans ce calcul, par exemple majoration pour le travail exécuté exceptionnellement la nuit, le dimanche et les jours fériés.

3 - Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération est adaptée à l'horaire effectif de l'intéressé, et ainsi, tout dépassement de l'horaire de 39 heures donne lieu au paiement des heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur.

De même, le personnel effectuant, à titre collectif ou individuel, un horaire hebdomadaire inférieur à 39 heures, perçoit une rémunération correspondant aux heures réellement travaillées. Il sera fait application de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 sur l'indemnisation du chômage partiel.

4 - Paiement

Les bénéficiaires de l'accord de mensualisation sont payés une fois par mois. Un acompte est versé, soit conformément aux usages de l'établissement, soit aux salariés qui en font la demande. Dans le dernier cas, l'acompte ne peut être supérieur à 75 % des sommes acquises. (Articles L. 143-2, L. 144-1, L. 144-2 du Code du Travail).

ARTICLE 0 15. - TRAVAIL EXECUTE EXCEPTIONNELLEMENT LA NUIT OU LE DIMANCHE OU LES JOURS FERIES, RAPPEL DE JOUR

a) Travail exceptionnel

Les heures de nuit s'entendent pour huit heures au maximum comprises de toute façon entre 20 heures et 6 heures, sauf dans le cas où un déplacement d'horaire est effectué par l'employeur à la demande du personnel.

Les heures du dimanche et des jours fériés sont celles d'une période de vingt-quatre heures comprises entre 5 heures le dimanche ou le jour férié et le lendemain matin 5 heures.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, pour exécuter un travail urgent, bénéficient d'une majoration d'inconfort de 100 %.

b) Rappel exceptionnel de jour

L'indemnisation d'un salarié rappelé pendant son temps de repos fait l'objet de dispositions entrant dans le cadre de l'organisation de chaque entreprise.

Cette indemnisation ne saurait être inférieure à 2 fois le taux horaire minimum du coefficient du salarié.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 20 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent - bénéficient d'une majoration d'inconfort de 100 %.

Dans ces deux cas, le salaire majoré des 100 % d'inconfort est calculé sur un minimum de deux heures. La majoration d'inconfort ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

Le versement d'une majoration d'inconfort de 100 % ne fait pas obstacle au paiement de l'indemnité prévue par l'article 0 17 ci-après.

Il est bien précisé que cet article ne vise que les travaux exceptionnels, à l'exclusion de ceux qui s'effectuent normalement tout ou partie de la nuit, du jour de repos hebdomadaire ou d'un jour férié.

ARTICLE 0 16. - PRIME DE VACANCES

~~Dans les branches suivantes : CARREAUX - REFRACTAIRES - SANITAIRES - POTERIE -~~

Pour faciliter l'utilisation du congé par les salariés, une prime de vacances égale à 20 % du montant de l'indemnité de congé, calculée sur quatre semaines, est versée en plus de l'indemnité de congé payé. Il est précisé que cette prime ne se cumule pas avec les versements actuellement effectués par certains établissements à l'occasion des vacances.

~~Dans les branches suivantes : PATES ET EMAUX - EXTRACTIVES - KAOLIN -~~

~~Pour faciliter l'utilisation du congé par les salariés, une prime de vacances est instituée, étant précisé que cette prime ne se cumule pas avec les versements actuellement effectués par certains établissements à l'occasion des vacances. Elle est fixée à soixante fois la valeur du salaire horaire minimum du manoeuvre ordinaire, coefficient 100, en vigueur à la date du 1er juillet de l'année considérée.~~

83 mots rajoutés

ML/CR

La prime de vacances doit être versée avant le départ en congé.

La prime de vacances n'est due qu'au cas où le salarié prend réellement son congé et non au cas de versement d'une indemnité compensatrice ; cependant, la prime de vacances est versée au salarié partant au service national et dans les cas de licenciement pour cause économique.

LE MONTANT DE CETTE PRIME NE SAURAIT ETRE INFERIEUR A CELUI RESULTANT DE L'APPLICATION DE DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES EN VIGUEUR ANTERIEUREMENT.

CETTE DISPOSITION N'ENTRERA EN VIGUEUR QU'EN 1990, POUR LES BRANCHES KAOLIN ET PRODUCTEURS DE MATIERES PREMIERES POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE.

ARTICLE 0 17. - MODALITES DE REMUNERATION DES JOURS FERIES

45 mots ajoutés

ML/CR

Le salarié perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement reçoit une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé normalement le jour considéré.

Les salariés assurant des postes à fonctionnement continu, et n'ayant pu interrompre leur travail un jour férié payé, sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail accompli le 1er mai. (Article L. 222-5 et suivants du Code du Travail).

Aucun paiement n'est dû aux salariés absents la dernière journée de travail précédant ou la première journée de travail suivant un jour férié, sauf accord entre les parties.

ARTICLE 0 18. - PRIME D'ANCIENNETE

Il est versé aux salariés une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération mensuelle.

ML/CR

~~AVANTAGE DE TRAVAIL~~

Cette prime est calculée en appliquant ~~au salaire~~ minimum garanti de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et conformément au tableau ci-après :

MULTIPLIÉ PAR 169 H 65

• 3 ans	3 %
• 6 ans	6 %
• 9 ans	9 %
• 12 ans	12 %
• 15 ans	15 %

Elle est calculée ~~sur la rémunération mensuelle minimum de la catégorie professionnelle de l'intéressé en fonction des taux horaires figurant en annexe des clauses particulières au personnel ouvrier et proportionnellement à l'horaire effectif de travail de celui-ci~~ sans application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires. ^{L'INTERESSE}

Cette prime doit figurer à part sur le bulletin de paie.

30 mots rajoutés

CR

ARTICLE 0 19. - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Le départ volontaire à la retraite du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur, du salarié âgé de 65 ans ou plus, ne constitue pas un licenciement.

Le salarié qui prend sa retraite de sa propre initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une indemnité de départ à la retraite conformément au tableau ci-après :

12 mots ajoutés

- De 2 ans à 10 ans d'ancienneté, un dixième de mois par année de présence (articles L. 122-14-12 et suivants du Code du Travail)	(
- 10 ans d'ancienneté 1 mois et 1/2 de salaire) Chaque période de (5 ans entamée) donnera lieu, en (ce qui la concerne,) à un calcul (proportionnel.)
- 15 ans d'ancienneté 2 mois de salaire	(
- 20 ans d'ancienneté 2 mois et 1/2 de salaire	(
- 25 ans d'ancienneté 3 mois de salaire	(
- 30 ans d'ancienneté 3 mois et 1/2 de salaire)

En tout état de cause, le salarié mis à la retraite ne peut percevoir une indemnité inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

Trois mois avant que le salarié atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite, soit, au contraire, que soit prolongé ce contrat.

CR

De même, lorsque le salarié désire partir à la retraite, il prévient son employeur au moins trois mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.

L'indemnité de départ en retraite est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze derniers mois de présence de l'intéressé.

La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette allocation est également versée dans les mêmes conditions lorsque dans les deux années suivant la rupture de son contrat, dans les conditions définies à l'article 0 10 - MALADIE ACCIDENT - et s'il n'y a pas eu reprise de travail, le salarié fournit la preuve de la liquidation de sa retraite de la Sécurité Sociale.

Cependant la situation actuelle de l'emploi a amené le régime général de retraite à instituer la possibilité de liquidation des droits à partir de 60 ans, si l'intéressé justifie de 37 ans et demi de cotisations. Les salariés concernés peuvent prétendre aux indemnités de départ en retraite précitées. Le salarié âgé de 60 ans quittant volontairement l'entreprise bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit de celle définie ci-dessus, soit de celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

ARTICLE 0 20. - REGIME DE PREVOYANCE

Un régime de prévoyance applicable au personnel Ouvrier est institué dans chaque entreprise.

Ce régime de prévoyance est alimenté par une cotisation prise en charge à 60 % par l'entreprise et à 40 % par le salarié.

Le régime ainsi institué doit être construit de telle manière qu'il couvre à la fois le décès, les incapacités permanentes totales (c'est-à-dire d'un taux au moins égal à 66 %) et les incapacités permanentes partielles (c'est-à-dire d'un taux au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %). Les incapacités permanentes, totales ou partielles, couvertes par le régime sont celles reconnues comme telles par la Sécurité Sociale.

Les risques de décès et d'incapacité permanente totale font l'objet de garanties identiques. En cas d'incapacité permanente partielle, la garantie est réduite proportionnellement au degré d'invalidité. Pour les trois risques, une modulation est établie en fonction des charges des familles.

ARTICLE 0 21. - INAPTITUDE PHYSIQUE

1. - Conditions d'application

1.1. Les dispositions relatives à l'inaptitude physique concernent, dans les conditions prévues ci-après, les salariés âgés d'au moins 55 ans, ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise et ceux âgés d'au moins 50 ans, ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les conditions d'âge et d'ancienneté sont supprimées en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ayant entraîné une rente d'un taux au moins égal à 33 % et rendant impossible, du fait de l'accident ou de la maladie, la tenue normale du poste occupé de façon permanente avant l'arrêt de travail.

1.2. En outre, le salarié doit occuper depuis cinq ans au moins, au moment de la mutation, un poste répertorié comme pénible au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

La pénibilité des postes de travail dépend de l'organisation et des techniques mises en oeuvre. Il n'est donc pas possible de les définir de façon abstraite et définitive ; en conséquence la liste de ces postes est établie par la Direction de chaque entreprise ou établissement, après consultation du médecin du travail et du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement. Cette liste sera réexaminée en tant que de besoin pour tenir compte de l'évolution des postes de travail et de leur pénibilité ; elle est communiquée aux membres du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement.

Lorsqu'un salarié présentant les conditions requises ci-dessus est dans l'impossibilité, confirmée par le médecin du travail, de tenir l'un de ces postes par le fait de la pénibilité, l'employeur mettra en oeuvre les dispositions prévues par l'article 7, alinéa 2, du protocole d'accord du 19 mai 1976 sur l'amélioration des conditions de travail.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur recherchera par la formation professionnelle à assurer au salarié un reclassement de même classification et salaire.

Après avoir épuisé les deux possibilités ci-dessus, si le salarié est reconnu apte, après contrôle médical, à un autre poste disponible dans l'établissement dont la qualification ou le salaire serait inférieur, il est fait application, s'il occupe normalement ce nouveau poste, des garanties définies ci-après.

2. - Garanties

2.1. Lorsque le salaire correspondant au nouveau poste est inférieur au salaire moyen, base 39 heures, des trois derniers mois d'activité, revalorisé des hausses générales ayant pu intervenir dans le poste précédent, les garanties suivantes sont appliquées :

- maintien à titre personnel de la classification correspondant au poste antérieur,
- attribution, temporairement, d'une indemnité complémentaire ; cette indemnité est calculée en fonction de la différence entre le salaire moyen, base 39 heures, des trois derniers mois d'activité dans le poste précédent et le salaire, base 39 heures, correspondant au nouveau poste ; cette indemnité est versée mensuellement dans les conditions ci-après :

Handwritten signature and initials
OR

- pendant les 4 premiers mois : 100 % du montant de la différence,
- pendant les 3 mois suivants : 80 % du montant de la différence,
- pendant les 3 mois suivants : 60 % du montant de la différence,
- pendant les 3 mois suivants : 40 % du montant de la différence,
- pendant les 3 mois suivants : 20 % du montant de la différence.

Les salaires pris en considération pour l'indemnisation s'entendent toutes primes liées à la production comprises, à l'exclusion des primes éventuelles d'assiduité, d'ancienneté, ainsi que des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Le salaire moyen de référence des trois derniers mois est actualisé dans le temps par application des hausses générales de salaires de l'ensemble du personnel Ouvrier de l'établissement.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue dans son poste antérieur.

2.2. Les avantages et garanties ne peuvent être maintenus que dans la mesure où le salarié tient normalement le nouveau poste, ou n'a pas refusé ce poste alors qu'il est reconnu apte par le médecin du travail.

2.3. Le salarié bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi lui permettant de retrouver ou de se rapprocher de sa classification et de son salaire antérieurs.

2.4. Les garanties ci-dessus sont appliquées aux mutations de poste correspondant aux conditions requises.

 OR

ANNEXE AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL OUVRIER

SALAIRES

DU PERSONNEL OUVRIER

DES INDUSTRIES REFRACTAIRES, CARREAU CERAMIQUE,

CERAMIQUE SANITAIRE, POTERIE, KAOLIN,

PRODUCTEURS DE MATIERES PREMIERES POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE

A compter du 1er juillet-1989.

La valeur de point mensuelle est fixée à : 32.7849

La valeur de point horaire est fixée à : 0.1932

La grille des salaires mensuels et horaires minima garantis est fixée comme suit :

Coefficients	Salaires minima mensuels (base 39 H.)	Taux horaires pour calcul des primes, indemnités et majorations diverses
100	4.800,00	20,50
118	4.800,00	22,80
120	4.800,00	23,19
123	4.800,00	23,77
125	4.800,00	24,16
128	4.800,00	24,74
130	4.800,00	25,12
133	4.800,00	25,70
135	4.800,00	26,09
137	4.800,00	26,48
138	4.800,00	26,67
140	4.800,00	27,06
142	4.800,00	27,44
143	4.800,00	27,63
149	4.884,95	28,79
152	4.983,30	29,37
155	5.081,66	29,95
158	5.180,01	30,53
161	5.278,37	31,11
163	5.343,94	31,50
168	5.507,86	32,46
170	5.573,43	32,85
171	5.606,22	33,05
172	5.639,00	33,24
175	5.737,36	33,82
179	5.868,50	34,59
200	6.556,98	38,65
210	6.884,83	40,58

Ces valeurs comprennent la compensation forfaitaire et transactionnelle pour les réductions d'horaires intervenues ou à intervenir jusqu'au 31 décembre 1989.

Les salaires minima sont portés à la connaissance du personnel à l'occasion de chaque modification.

Les salaires minima s'entendent primes et avantages inclus, à l'exception de la prime d'ancienneté et de la prime de vacances qui résultent des clauses particulières du personnel Ouvrier, ainsi que des primes ayant le caractère de remboursement de frais.

Dans le cas de travail au rendement, à la tâche ou aux pièces, la rémunération de chaque salarié doit en moyenne, dans une même période de paie, être supérieure aux minima fixés par la grille ci-dessus.

Lorsqu'un salarié est payé aux pièces ou au rendement, les normes sont portées à sa connaissance préalablement au début du travail.

Les salaires réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

Originaux

CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL ETAM

ARTICLES :	Pages
E 1 - CHAMP D'APPLICATION	1
E 2 - LETTRE D'ENGAGEMENT	1
E 3 - ESSAI - PERIODE D'ESSAI	2
E 4 - HORAIRES DE TRAVAIL	2
E 5 - INDEMNITE DE PANIER	2
E 6 - REMPLACEMENT	2
E 7 - MUTATION	3
E 8 - MUTATION ENTRAINANT CHANGEMENT DE RESIDENCE	4
E 9 - DEPLACEMENTS EXECUTES PAR ORDRE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE	4
E 10 - REGLES COMPLEMENTAIRES EN CAS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS A L'ETRANGER	8
E 11 - PREAVIS	9
E 12 - MALADIE - ACCIDENT	10
E 13 - PROMOTION ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE	11
E 14 - CONGES PAYES	11
E 15 - CLASSIFICATION	13
E 16 - APPOINTEMENTS	13
E 17 - MODALITES DE REMUNERATION DES JOURS FERIES	13
E 18 - PRIME D'ANCIENNETE	13
E 19 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	14
E 20 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	14
E 21 - REGIME DE PREVOYANCE	15
E 22 - INFORMATION ET CONCERTATION	16
E 23 - FORMATION	16
E 24 - INAPTITUDE PHYSIQUE	16

- ANNEXES :

- 1 - CLASSIFICATION
- 2 - APPOINTEMENTS

 CR

CLAUSES PARTICULIERES
DES EMPLOYES, TECHNICIENS
ET AGENTS DE MAITRISE

(ETAM)

ARTICLE E 1. - CHAMP D'APPLICATION

Les présentes clauses fixent les conditions particulières de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise, ci-après désignés dans les articles par le terme "collaborateurs", des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale.

Les collaborateurs qui répondent simultanément aux deux conditions suivantes, qui peuvent être étendues en fonction des conditions propres aux entreprises :

- avoir un coefficient hiérarchique égal ou supérieur au coefficient hiérarchique du contremaître de fabrication 1er échelon ;
- exercer en permanence des fonctions :
 - . soit de commandement,
 - . soit de coordination interservice impliquant l'exercice d'une autorité fonctionnelle,
 - . soit de représentation de l'entreprise à l'extérieur avec une certaine marge d'autonomie,

sont considérés comme personnel d'encadrement visé par l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 et bénéficient à ce titre des dispositions des présentes clauses relatives à ce personnel.

Certaines des dispositions suivantes sont donc spécifiques au personnel d'encadrement.

ARTICLE E 2. - LETTRE D'ENGAGEMENT

Tout engagement est concrétisé, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant notamment :

- le ou les Etablissements dans lesquels l'emploi doit être exercé,
- l'emploi occupé,
- la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique,
- les appointements et, le cas échéant, les avantages en nature,
- l'horaire de travail conformément à la législation en vigueur,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- éventuellement la clause de non-concurrence.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fait l'objet d'une nouvelle notification écrite.

ARTICLE E 3. - ESSAI - PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est fixée à un mois de travail, sauf accord contraire ; elle peut être reconduite sans pouvoir dépasser trois mois au total.

Pendant les quinze premiers jours de cette période, les deux parties peuvent se séparer à chaque fin de journée sans préavis. Après ces quinze jours, le préavis est d'une semaine. Dans le cas où l'employeur estime préférable que ce préavis ne soit pas effectué, il doit verser au collaborateur une indemnité correspondant à la rémunération qu'il lui aurait versée en cas d'exécution de ce préavis.

ARTICLE E 4. - HORAIRES DE TRAVAIL

Il est rappelé que le personnel d'encadrement est par principe essentiellement rémunéré pour une fonction. L'accomplissement de celle-ci peut entraîner un horaire de travail moyen différent de l'horaire de l'établissement, il appartiendra alors à l'employeur de prendre, en concertation avec les intéressés et leurs représentants, les mesures d'adaptation nécessaires.

Par ailleurs lorsque le personnel d'encadrement est soumis à un régime d'astreintes, il reçoit une compensation sous une forme définie au sein de l'entreprise.

ARTICLE E 5. - INDEMNITE DE PANIER

~~Il est attribué une indemnité de panier d'un montant égal à deux fois le salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient 130 défini en annexe "salaires" des clauses particulières au personnel ouvrier, aux postes d'une durée d'au moins sept heures consécutives dont quatre heures entre vingt deux heures et cinq heures du matin.~~ **TAUX HORAIRE**
~~COMPRENANT AU MOINS SEPT HEURES CONSECUTIVES EN TOTALITE DANS LA PLAGE HORAIRE COMPRISE ENTRE 17 HEURES ET 7 HEURES.~~

~~Il est attribué une indemnité de panier d'un montant égal à une fois le salaire minimum conventionnel correspondant au coefficient 130 défini en annexe "salaires" des clauses particulières au personnel ouvrier, aux postes d'une durée d'au moins sept heures consécutives dont moins de quatre heures entre vingt deux heures et cinq heures du matin.~~

L'indemnité de panier ne se cumule pas avec toute autre disposition existant dans l'entreprise ayant même objet, étant entendu que le salarié bénéficie de la mesure la plus favorable.

77 mots rajoutés

ARTICLE E 6. - REMPLACEMENT

Tout collaborateur assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois reçoit, dès le deuxième mois, une indemnité mensuelle compensatrice. Cette indemnité doit être au moins égale à la moitié de la différence entre les appointements correspondants au coefficient du poste supérieur et ceux correspondants au coefficient du collaborateur assurant l'intérim, mais sauf accord sur le taux de l'indemnité compensatrice, l'intérim ne doit pas dépasser trois mois.

Le mot ajoutés
Si un collaborateur est appelé à assurer l'intérim d'un poste inférieur au sien, il continue à recevoir ses appointements antérieurs.

ARTICLE E 7. - MUTATION

Compte tenu de l'intérêt économique et social de la mobilité conjoncturelle et structurelle des membres du personnel d'encadrement, des répercussions qu'elle peut avoir, il est souhaitable que cette mobilité soit la moins dommageable possible pour eux et leur famille. Elle constitue dans un certain nombre de cas l'occasion d'un développement de carrière ou de promotion.

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle d'un membre du personnel d'encadrement n'entraîne une réduction de ses appointements ou son déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un membre du personnel d'encadrement entraînant son déclassement, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, le membre du personnel d'encadrement dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait du membre du personnel d'encadrement mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement, sans préjudice du droit éventuel à dommages et intérêts.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir au membre du personnel d'encadrement sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois minimum à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction. Toutefois, dans le cas où la réduction de rémunération se place dans le cadre de l'application de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliqueront.

Dans le cas où la modification résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, le membre du personnel d'encadrement déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre en raison d'une rupture du fait de l'employeur intervenant dans un délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article E 19 de la présente convention même si l'intéressé relève, après déclassement, des clauses particulières au personnel Ouvrier.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur dans un délai d'un an, à compter de la mutation avec ou sans réduction d'appointements ou déclassement, les frais de retour du membre du personnel d'encadrement au point de départ sont pris en charge par l'employeur.

lu *OR*

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassement, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article E 20 même si l'intéressé relève des clauses particulières au personnel Ouvrier.

ARTICLE E 8. - MUTATION ENTRAINANT CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de mutation effectuée dans le cadre de l'article E 6 mais dans un autre établissement permanent de l'entreprise entraînant changement de résidence, l'employeur devra, s'il ne procure pas un logement au collaborateur, l'aider à en trouver un correspondant à ses besoins.

Le poste de travail et le logement procuré doivent être reconnus préalablement par le collaborateur et son conjoint aux frais de l'entreprise. Cette reconnaissance pourra avoir lieu soit pendant le temps de travail, soit en dehors du temps de travail du collaborateur, selon convention à intervenir entre celui-ci et l'employeur.

Au cas où elle se placerait pendant le temps de travail, elle ne pourrait être cause de perte de rémunération.

L'employeur remboursera les frais supportés par le collaborateur pour se rendre à sa nouvelle résidence, ces frais étant limités aux frais de déménagement ainsi qu'aux frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail.

Ces frais seront remboursés sur justification des frais réels convenus au préalable, déduction faite des avances éventuelles.

En cas de mutation en dehors des frontières, les conditions de ce changement de résidence et les modalités de rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

En outre, dans ce cas particulier, le personnel intéressé bénéficie des garanties sociales prévues à cet effet. (Retraite, prévoyance, assurances).

La non-acceptation de déplacement par le collaborateur est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement non provoqué par une faute grave du collaborateur doivent être fixées en accord avec lui lors de sa mutation.

ARTICLE E 9. - DEPLACEMENTS EXECUTES PAR ORDRE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE

En cas de déplacement du collaborateur pour accomplir une mission exceptionnelle de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.



L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai, le collaborateur, de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, modalités), sans que le délai de prévenance soit inférieur à 3 jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

1 - Mode de transport

L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles le collaborateur peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci : cela peut conduire, le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique, du bateau, de l'avion ou de la voiture.

Les voyages en chemin de fer sont effectués, en règle générale, de jour en 2^e classe et de nuit en couchette de 2^e classe, sauf ce qui est mentionné à l'alinéa précédent.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

2 - Frais de transport

Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un mois et de moins de 6 mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joint aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

3 - Déplacement en véhicule personnel

Il appartient à l'employeur de vérifier que le collaborateur est titulaire des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le collaborateur doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

Si le collaborateur utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais tiendra compte notamment de l'amortissement du véhicule, de l'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance.



4 - Frais de séjour professionnel

Les frais de séjour exposés dans les limites raisonnables par le collaborateur au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur, sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer au collaborateur un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée.

Les frais peuvent faire l'objet d'une avance suffisante.

5 - Voyages de détente

Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, le collaborateur bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes :

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km, le collaborateur aura droit au remboursement d'un voyage toutes les deux semaines lui permettant de bénéficier, à sa résidence principale, d'un repos équivalant au repos de fin de semaine.

Si le déplacement est supérieur à 300 km et inférieur à 1 000 km, le collaborateur aura droit alternativement toutes les 4 semaines à :

- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1 000 km, les conditions dans lesquelles le collaborateur pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur, seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1 000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

Le collaborateur ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyages prévus à l'alinéa précédent afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par le collaborateur du fait de sa situation de déplacement.

 OR

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins de deux semaines avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

6 - Voyage à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels payés survient au cours de la période durant laquelle le collaborateur se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

Le collaborateur peut faire bénéficier son conjoint à ses lieu et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

7 - Elections

Afin de permettre au collaborateur en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir, en temps utile, l'attestation réglementaire, visée si nécessaire par les autorités compétentes et justifiant sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement et permettre leur vote par correspondance.

8 - Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation, consécutives à la prolongation du séjour, seront remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave du collaborateur, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le collaborateur bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article E 12 de la présente convention.

9 - Décès

En cas de décès du collaborateur au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité Sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le collaborateur avant son départ.

 OR

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le collaborateur sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

10 - Licenciement

En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage du collaborateur au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les 4 semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

ARTICLE E 10 - REGLES COMPLEMENTAIRES EN CAS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS A L'ETRANGER

En cas de déplacement du collaborateur à l'étranger pour accomplir une mission exceptionnelle de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article E 9 ci-dessus.

1 - Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.


La vérification de l'aptitude médicale du collaborateur ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du collaborateur en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

2 - Garanties sociales

Le collaborateur continue pendant la durée de son séjour à l'étranger à bénéficier de garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge de l'intéressé.

 OR

3 - Congés exceptionnels pour événements de famille

Les congés exceptionnels prévus par l'article G 23 de la présente convention collective s'appliquent aux collaborateurs visés par le présent article. A ceux-ci s'ajoutent les délais de route qui sont convenus par entente entre le collaborateur et l'employeur. Le voyage est à la charge de l'employeur. Eventuellement, en cas de déplacement supérieur à 300 km, le congé de détente le plus proche peut être groupé par l'employeur, avec le congé exceptionnel.

ARTICLE E 11. - PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis s'établit comme suit :

- 1 - Rupture du contrat à l'initiative du collaborateur :
 - quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise : un mois.
- 2 - Licenciement pour un motif autre qu'un cas de force majeure ou une faute grave :
 - a) si l'ancienneté de services continus est inférieure à deux ans : un mois ;
 - b) si l'ancienneté de services continus est d'au moins deux ans : deux mois.

Dans ce dernier cas, il est fait application des dispositions prévues par les articles L. 122-4 et suivants du Code du Travail.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le collaborateur, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

Pendant la période de préavis, les collaborateurs sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi jusqu'à concurrence de 50 heures par mois. Ces heures se répartissent sur les journées de travail, à raison de deux heures par jour. Toutefois, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. A partir du moment où il a trouvé cet emploi, le collaborateur ne peut se prévaloir des présentes dispositions.

En cas de licenciement, le collaborateur qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai ; les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Handwritten signature/initials: "M. N. OR"

ARTICLE E 12. - MALADIE - ACCIDENT

Les absences résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, justifiées au plus tard dans un délai de 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure, par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Douze mois après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contrevisite s'il y a lieu, à charge par le collaborateur d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de 2 jours ouvrés un avis motivé d'arrêt, les collaborateurs reçoivent, pendant la première période d'un mois et demi, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les Régimes de Prévoyance auxquels participe l'employeur.

Pendant la période d'un mois et demi suivante, ils reçoivent la différence entre la moitié de leurs appointements et les indemnités journalières ci-dessus visées. Toutefois, les collaborateurs ayant plus de deux ans d'ancienneté reçoivent pendant cette même période la différence entre soixante-quinze pour cent de leurs appointements et les indemnités journalières ci-dessus visées.

En tout état de cause ces garanties ne doivent pas conduire à verser au salarié, compte tenu des sommes de toutes provenances, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.


Ces deux périodes d'un mois et demi sont portées à deux mois en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle. En tout état de cause, l'article 7 de la loi de la mensualisation du 19 Janvier 1978 s'applique s'il est plus favorable.

Au cours de toute période de douze mois consécutifs et quelque soit le nombre des absences pour maladie et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus ; il en est de même de la durée totale de maintien du salaire au demi tarif ; chaque période d'absence pour maladie fait l'objet des déductions indiquées ci-dessus.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du collaborateur absent pour cause de maladie ou d'accident, dans le cas où le salarié ne peut être remplacé temporairement, la notification est faite à l'intéressé suivant la procédure légale de licenciement individuel. Il ne peut cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif. (Application des articles L. 122-14 et suivants et L. 122-32-1 et suivants du Code du Travail).

Quand l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement, le collaborateur perçoit l'indemnité de préavis prévu à l'article E 11 des présentes clauses particulières.

S'il remplit les conditions prévues à l'article E 19 des présentes clauses particulières, le collaborateur ainsi remplacé perçoit en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

 0B

Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficie d'un droit de priorité au réengagement pendant une durée d'un an.

Si le collaborateur tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

ARTICLE E 13. - PROMOTION ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les membres du personnel d'encadrement et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux salariés employés dans l'entreprise (en premier lieu à ceux de l'établissement ; puis, à défaut, à ceux des autres établissements) qui paraissent aptes à occuper le poste après avoir suivi, le cas échéant, un stage de formation au sens de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et de la Loi 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue.

En cas de promotion, le collaborateur peut être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le collaborateur intéressé serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Au cas où il apparaîtrait nécessaire à l'employeur de faire appel à des candidatures extérieures à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les candidatures intérieures et extérieures seraient examinées en fonction des mêmes critères de choix.

ARTICLE E 14. - CONGES PAYES

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans la présente Convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

La période de prise des congés est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque l'établissement ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel trois mois au moins avant la date de la fermeture.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard le 31 mars. La date du congé de chaque collaborateur est arrêtée, sauf empêchement important, trois mois avant la date prévue pour le début de son congé.

 OR

Les collaborateurs bénéficient, conformément aux dispositions légales, de deux jours et demi ouvrables de congé payé par mois de travail effectif accompli au cours de l'exercice de référence. (Article L. 223-2 du Code du Travail).

L'indemnité de congés est calculée suivant la plus favorable des deux règles ci-après :

- soit un dixième de la rémunération totale perçue par le collaborateur au cours de la période de référence, y compris l'indemnité de congés de l'année précédente. Par rémunération totale on entend les appointements et tous les accessoires (avantages en nature, primes de rendement, etc). Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais, celles correspondant à des conditions particulières de travail (par exemple les primes de salissure, etc.) ainsi que les primes ou gratifications qui, en raison notamment des conditions de leur attribution, ne se trouvent pas réduites par le fait que le collaborateur a bénéficié d'un congé (par exemple les primes de fin d'année et de vacances, l'intéressement, la participation aux fruits de l'expansion, etc.) ne sont pas prises en compte ;
- soit la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Dans le cas où, pour les besoins du service, l'employeur est amené à rappeler le collaborateur avant la fin de la période du congé, il lui en est tenu compte par l'octroi d'une compensation et par le remboursement des frais supplémentaires de voyage engagés de ce fait par le collaborateur.

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail. (Article L. 223-3 du Code du Travail).

Les entreprises qui, à la suite de l'Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, ont maintenu totalement ou partiellement les congés d'ancienneté, continueront d'en faire bénéficier leur personnel.

Cependant les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris en accord avec l'employeur compte tenu des nécessités du service.

Pour tout ce qui concerne les congés payés, y compris la prime de vacances, les collaborateurs ne sauraient bénéficier de conditions inférieures à celles dont bénéficie le personnel ouvrier de l'établissement.

- Date de versement de l'indemnité de congé

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, est versée suivant accord avec les représentants du personnel de l'entreprise, au moment du départ.

En cas de décès du salarié, l'entreprise doit, dans le mois qui suit son décès, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire.

 OR

ARTICLE E 15. - CLASSIFICATION

La classification des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise est jointe aux présentes clauses particulières.

ARTICLE E 16. - APPOINTEMENTS

Les appointements mensuels minima des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise sont joints aux présentes clauses particulières.

ARTICLE E 17. - MODALITES DE REMUNERATION DES JOURS FERIES

Le collaborateur perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement reçoit une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui que le collaborateur aurait gagné s'il avait travaillé normalement le jour considéré.

Les collaborateurs assurant des postes à fonctionnement continu, et n'ayant pu interrompre leur travail un jour férié payé, sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail accompli le 1er mai.

ARTICLE E 18. - PRIME D'ANCIENNETE

Il est attribué aux collaborateurs ayant plus de trois ans d'ancienneté une prime mensuelle dont le taux est défini ci-après :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté,
- 6 % après 6 ans d'ancienneté,
- 9 % après 9 ans d'ancienneté,
- 10 % après 10 ans d'ancienneté,
- 11 % après 11 ans d'ancienneté,
- 12 % après 12 ans d'ancienneté,
- 13 % après 13 ans d'ancienneté,
- 14 % après 14 ans d'ancienneté,
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur les appointements minima mensuels de l'emploi de l'intéressé et proportionnellement à l'horaire habituel de travail, sans application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires.

 OR

ARTICLE E 19. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Il est alloué aux collaborateurs licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

10 ans d'ancienneté	2 mois de salaire	(
)
15 ans d'ancienneté	3 mois de salaire	(chaque période de
) 5 ans entamée donnera
20 ans d'ancienneté	4 mois de salaire	(lieu, en ce qui la
) concerne, à un calcul
25 ans d'ancienneté	5 mois de salaire	(proportionnel.
		(
30 ans d'ancienneté et au-delà	6 mois de salaire)

A partir de deux années d'ancienneté continue et pour la tranche d'ancienneté comprises entre deux ans et dix ans, il est versé une indemnité d'un dixième de mois de salaire par année de présence. En aucun cas l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut dépasser six mois de salaire, non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

Par mois de salaire, il faut entendre la moyenne des appointements des douze derniers mois de présence du collaborateur licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Le montant de cette indemnité doit être au moins égal à l'indemnité légale de licenciement. Elle sera versée sur le solde de tout compte.

La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article G 4 de la présente Convention. Toutefois, quand le collaborateur a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre d'années correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre d'années sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de la précédente rupture.

D'autre part, en cas de licenciement collectif pour motif économique, l'indemnité légale est majorée de 20 % lorsque le collaborateur congédié a plus de 50 ans et de 10 % s'il a plus de 60 ans. Le collaborateur se verra attribuer la plus favorable des deux indemnités, conventionnelle ou légale ainsi majorée.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels égaux échelonnés sur une période à déterminer en accord avec les collaborateurs, sous réserve de verser immédiatement le montant correspondant à l'indemnité légale de licenciement. Cette période ne saurait excéder 3 mois après la fin du préavis, qu'il soit effectué ou non.

ARTICLE E 20. - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Le contrat de travail des collaborateurs peut, à partir de 65 ans d'âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

M. N. OR

Trois mois avant que le collaborateur atteigne l'âge de 65 ans, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où le collaborateur atteint l'âge de 65 ans, soit au contraire, que soit prolongé ce contrat.

De même lorsque le collaborateur désire prendre sa retraite, il prévient son employeur au moins trois mois avant la date à laquelle il est mis effectivement fin au contrat.

Le collaborateur prenant sa retraite de sa propre initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une indemnité de départ à la retraite, fonction de son ancienneté comme collaborateur dans l'entreprise de :

- De 2 ans à 10 ans d'ancienneté, un dixième de mois par année de présence (articles 122-14-12 et suivants du Code du Travail)
- 10 ans d'ancienneté 1 mois et 1/2 de salaire
- 15 ans d'ancienneté 2 mois de salaire
- 20 ans d'ancienneté 2 mois et 1/2 de salaire
- 25 ans d'ancienneté 3 mois de salaire
- 30 ans d'ancienneté 3 mois et 1/2 de salaire
- 35 ans d'ancienneté et au-delà 4 mois de salaire

La base du calcul est la moyenne des douze derniers mois de travail. En tout état de cause, le salarié mis à la retraite ne peut percevoir une indemnité inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

Cependant, la situation actuelle de l'emploi a amené le régime général de retraite à instituer la possibilité de liquidation des droits à partir de 60 ans, si l'intéressé justifie de 37 ans et demi de cotisations. Les salariés concernés peuvent prétendre aux allocations de départ précitées. Le salarié âgé de 60 ans quittant volontairement l'entreprise, bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit celle définie ci-dessus, soit celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

ARTICLE E 21. - REGIME DE PREVOYANCE

Un régime de prévoyance applicable aux collaborateurs sera institué dans chaque entreprise.

Ce régime de prévoyance est alimenté par une cotisation prise en charge à 60 % par l'entreprise et à 40 % par le collaborateur.

Le régime ainsi institué doit être établi de telle manière qu'il couvre à la fois le décès, les incapacités permanentes totales (c'est-à-dire d'un taux au moins égal à 66 %) et les incapacités permanentes partielles (c'est-à-dire d'un taux au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %). Les incapacités permanentes, totales ou partielles, couvertes par le régime sont celles reconnues comme telles par la Sécurité Sociale.

Handwritten signature and initials

Les risques de décès et d'incapacité permanente totale font l'objet de garanties identiques. En cas d'incapacité permanente partielle la garantie est réduite proportionnellement au degré d'invalidité. Pour les trois risques une modulation est établie en fonction des charges des familles.

ARTICLE E 22. - INFORMATION ET CONCERTATION

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

ARTICLE E 23. - FORMATION

Le personnel d'encadrement doit pouvoir bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. En particulier de pouvoir, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation professionnelle et remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.

De même, l'emploi du temps du personnel d'encadrement doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

ARTICLE E 24 - INAPTITUDE PHYSIQUE

En matière d'inaptitude physique, il ne saurait être fait application aux ETAM de dispositions moins favorables que celles appliquées au personnel Ouvrier.

 OR

ANNEXE AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL ETAM

APPOINTEMENTS

DES EMPLOYES, TECHNICIENS,

ET AGENTS DE MAITRISE

(ETAM)

DES INDUSTRIES REFRACTAIRES, CARREAU CERAMIQUE

CERAMIQUE SANITAIRE, POTERIE, KAOLIN,

PRODUCTEURS DE MATIERES PREMIERES POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE

A compter du 1er juillet 1989,

La valeur de point mensuelle est fixée à : 29,95

Cette valeur comprend la compensation forfaitaire et transactionnelle des réductions d'horaires intervenues ou à intervenir dans les entreprises jusqu'au 31 décembre 1989.

Coefficients 115 à 138 :

La grille des appointements mensuels minima garantis correspondant à un horaire hebdomadaire de trente neuf heures est fixée comme suit :

Coefficients	Appointements minima mensuels
115	3.950
120	4.000
123	4.026
125	4.044
128	4.070
130	4.088
132	4.105
133	4.114
135	4.132
136	4.140
138	4.166

Pour la comparaison des appointements réels avec les appointements minima il est fait application d'un "salaire plancher" de 4.800 Francs.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté de l'article E 18 des clauses particulières au personnel ETAM, il est fait application des valeurs ci-dessus.

Coefficients supérieurs à 138 :

Pour la comparaison des appointements réels avec les appointements minima il est fait application d'un "salaire plancher" de 4.800 Francs.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté de l'article E 18 des clauses particulières au personnel ETAM, les appointements mensuels minima correspondant à un horaire hebdomadaire de trente neuf heures sont égaux au produit des deux éléments :

valeur du point et coefficient

Les coefficients hiérarchiques figurent dans la classification jointe aux clauses particulières du personnel ETAM. Attention, il existe des grilles de classification différentes par branches professionnelles, il est donc conseillé de s'y reporter pour classer les salariés.

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

Pour vérifier si un salarié a bien perçu une rémunération au moins égale aux appointements minima mensuels, correspondant à l'emploi qu'il occupe, sont à prendre en considération :

- d'une part, les éléments bruts de rémunération, versés mensuellement,
- d'autre part, les primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les douze derniers mois, ces divers éléments étant pris en considération au douzième de leur valeur.

Il est entendu que la prime d'ancienneté, la prime de vacances, définies dans la présente convention, les gratifications de fin d'année ainsi que les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais n'entrent pas en ligne de compte.

ANNEXE AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL ETAM

APPOINTEMENTS

DES EMPLOYES, TECHNICIENS,

ET AGENTS DE MAITRISE

(ETAM)

DES INDUSTRIES REFRACTAIRES, CARREAU CERAMIQUE

CERAMIQUE SANITAIRE, POTERIE, KAOLIN,

PRODUCTEURS DE MATIERES PREMIERES POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE

A compter du 1er septembre 1989,

La valeur de point mensuelle est fixée à : 30,29

Cette valeur comprend la compensation forfaitaire et transactionnelle des réductions d'horaires intervenues ou à intervenir dans les entreprises jusqu'au 31 décembre 1989.

Coefficients 115 à 136 :

La grille des appointements mensuels minima garantis correspondant à un horaire hebdomadaire de trente neuf heures est fixée comme suit :

Coefficients	Appointements minima mensuels
115	3.970
120	4.020
123	4.046
125	4.064
128	4.090
130	4.108
132	4.125
133	4.134
135	4.152
136	4.160

Pour la comparaison des appointements réels avec les appointements minima il est fait application d'un "salaire plancher" de 4.800 Francs.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté de l'article E 18 des clauses particulières au personnel ETAM, il est fait application des valeurs ci-dessus.

Coefficients supérieurs à 136 :

Pour la comparaison des appointements réels avec les appointements minima il est fait application d'un "salaire plancher" de 4.800 Francs.

Pour la calcul de la prime d'ancienneté de l'article E 18 des clauses particulières au personnel ETAM, les appointements mensuels minima correspondant à un horaire hebdomadaire de trente neuf heures sont égaux au produit des deux éléments :

valeur du point et coefficient

Les coefficients hiérarchiques figurent dans la classification jointe aux clauses particulières du personnel ETAM. Attention, il existe des grilles de classification différentes par branches professionnelles, il est donc conseillé de s'y reporter pour classer les salariés.

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

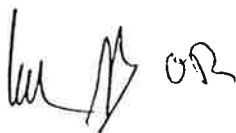
Pour vérifier si un salarié a bien perçu une rémunération au moins égale aux appointements minima mensuels, correspondant à l'emploi qu'il occupe, sont à prendre en considération :

- d'une part, les éléments bruts de rémunération, versés mensuellement,
- d'autre part, les primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les douze derniers mois, ces divers éléments étant pris en considération au douzième de leur valeur.

Il est entendu que la prime d'ancienneté, la prime de vacances, définies dans la présente convention, les gratifications de fin d'année ainsi que les indemnités ayant le caractère de remboursement de frais n'entrent pas en ligne de compte.

CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL CADRES

ARTICLES :	Pages
C 1 - CHAMP D'APPLICATION	1
C 2 - LETTRE D'ENGAGEMENT	1
C 3 - PERIODE D'ESSAI	1
C 4 - HORAIRES DE TRAVAIL	2
C 5 - MUTATION ET REMPLACEMENT	2
C 6 - MUTATION ENTRAINANT CHANGEMENT DE RESIDENCE	3
C 7 - DEPLACEMENTS EXECUTES PAR ORDRE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE	4
C 8 - REGLES COMPLEMENTAIRES EN CAS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS A L'ETRANGER	7
C 9 - PREAVIS	8
C 10 - MALADIE - ACCIDENT	9
C 11 - PROMOTION ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE	10
C 12 - CONGES PAYES	10
C 13 - CLASSIFICATION	12
C 14 - APPOINTEMENTS	12
C 15 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT	12
C 16 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE	13
C 17 - INFORMATION ET CONCERTATION	14
C 18 - FORMATION	14
- ANNEXES :	
1 - CLASSIFICATION	
2 - APPOINTEMENTS	

 OR

CLAUSES PARTICULIERES

au

PERSONNEL CADRES

ARTICLE C 1. - CHAMP D'APPLICATION

Les présentes clauses fixent les conditions particulières de travail des cadres, ci-après désignés dans les articles suivants par le terme "Cadres", des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE C 2. - LETTRE D'ENGAGEMENT

Tout engagement est concrétisé, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant notamment :

- le ou les Etablissements dans lesquels l'emploi doit être exercé,
- la fonction,
- la position repère et l'échelon dans lequel le Cadre est classé ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant,
- la rémunération et ses modalités (appointements, avantages en nature, primes, commissions, etc...) suivant l'horaire de travail,
- éventuellement la clause de non-concurrence,
- l'horaire de travail de référence,
- la durée et les conditions de la période d'essai.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fait l'objet d'une nouvelle notification écrite.

ARTICLE C 3. - PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est au maximum de trois mois.

Toutefois, elle peut être d'un commun accord reconduite d'une durée plus égale.

Après 45 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou cas de force majeure, est de 15 jours ; ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être éventuellement non effectué mais payé.

lu B OR

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une dénonciation du contrat par l'employeur ou de départ volontaire, le Cadre est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, d'accord avec la Direction, pour recherche d'emploi à concurrence de 24 heures durant la période de préavis de 15 jours.

Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Après 45 jours de période d'essai, le Cadre licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant 45 jours aucun préavis n'est dû quelle que soit la cause de la rupture.

ARTICLE C 4. - HORAIRES DE TRAVAIL

Il est rappelé que le personnel Cadre est par principe essentiellement rémunéré pour une fonction. L'accomplissement de celle-ci peut entraîner un horaire de travail moyen différent de l'horaire de l'établissement, il appartiendra alors à l'employeur de prendre, en concertation avec les intéressés et leurs représentants, les mesures d'adaptation nécessaires.

Par ailleurs lorsque le personnel Cadre est soumis au régime des astreintes, il reçoit une compensation sous une forme définie au sein de l'entreprise.

ARTICLE C 5. - MUTATION ET REMPLACEMENT

Compte tenu de l'intérêt économique et social de la mobilité conjoncturelle et structurelle des Cadres et des répercussions qu'elle peut avoir, il est souhaitable que cette mobilité soit la moins dommageable possible pour eux et leur famille. Elle constitue dans un certain nombre de cas l'occasion d'un développement de carrière ou de promotion.

A l'occasion d'une mutation professionnelle d'un Cadre, l'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter une réduction de ses appointements ou son déclassement. Il recherchera s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper. A cette occasion il tiendra compte des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 modifié et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail du Cadre entraînant son déclassement, notification écrite en est faite à l'intéressé qui en accuse réception.

lu B OR

A dater de la notification de la modification de son contrat, le Cadre dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait du Cadre mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement, sans préjudice du droit éventuel à dommages et intérêts.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir au Cadre sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois minimum à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

Toutefois, dans le cas où la réduction de rémunération se place dans le cadre de l'application de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi du 20 octobre 1986, article 3, ce sont les dispositions de cet accord qui s'appliqueront.

Dans le cas où la modification résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, le Cadre déclassé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre en raison d'une rupture du fait de l'employeur, intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassé-ment, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article C 15 de la présente convention, même si l'intéressé relève des clauses particulières concernant une autre catégorie.

En cas de rupture du contrat du fait de l'employeur dans un délai d'un an, à compter de la mutation avec ou sans réduction d'appointements ou déclassé-ment, les frais de retour du Cadre au point de départ, sont pris en charge par l'employeur. Ses frais seront remboursés sur justification, dans la limite des frais convenus d'avance.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction d'appointements ou de son déclassé-ment, sera calculée sur un traitement au moins égal à celui qu'il avait au moment de la modification et ne sera pas inférieure à l'indemnité correspondante prévue par l'article C 16 même si l'intéressé relève des clauses particulières concernant une autre catégorie.

ARTICLE C 6. - MUTATION ENTRAINANT CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de mutation effectuée selon l'article C 5 mais dans un autre établissement permanent de l'entreprise, entraînant changement de résidence, l'employeur devra, s'il ne procure pas un logement au Cadre, l'aider à en trouver un correspondant à ses besoins.

 GR

Le poste de travail et le logement procuré doivent être reconnus préalablement par le Cadre et son conjoint aux frais de l'entreprise.

Cette reconnaissance pourra avoir lieu soit pendant le temps de travail, soit en dehors du temps de travail du Cadre selon convention à intervenir entre celui-ci et l'employeur. Au cas où elle se placerait pendant le temps de travail, elle ne pourrait être cause de perte de rémunération.

L'employeur remboursera les frais supportés par le Cadre pour se rendre à sa nouvelle résidence, ces frais étant limités aux frais de déménagement ainsi qu'aux frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail. Ces frais seront remboursés sur justification des frais réels convenus au préalable, déduction faite des avances éventuelles.

En cas de mutation en dehors des frontières, les conditions de ce changement de résidence et les modalités de rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

En outre, dans ce cas particulier, le Cadre intéressé bénéficie des garanties sociales prévues à cet effet. (Retraite, prévoyance, assurances).

La non-acceptation de déplacement par le Cadre est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement non provoqué par une faute grave du Cadre doivent être fixées en accord avec lui lors de sa mutation.

ARTICLE C 7. - DEPLACEMENTS EXECUTES PAR ORDRE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE

En cas de déplacement du Cadre pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé en France ou à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées.

L'employeur doit s'efforcer d'aviser dans le meilleur délai, le Cadre de son déplacement compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, modalités), sans que le délai de prévenance soit inférieur à 3 jours ouvrables sauf exception due à des circonstances particulières ou à la nature de l'emploi.

1 - Mode de transport

L'employeur s'efforcera de déterminer, en concertation avec le Cadre, le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles le Cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci : cela peut conduire le cas échéant, à l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique, du bateau, de l'avion ou de la voiture.

Les voyages en chemin de fer sont effectués, en règle générale, de jour en 1ère classe et de nuit en couchette 1ère classe, sauf ce qui est mentionné à l'alinéa précédent.

Les voyages en bateau ou en avion sont effectués sur les lignes régulières en classe normale, dénommée ordinairement classe économique.

lu 15 67

2 - Frais de transport

Les frais de transport sont à la charge de l'entreprise sur justification des dépenses réellement engagées.

Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg).

Pour les déplacements de plus d'un mois et de moins de 6 mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

Lorsque le transport des bagages professionnels nécessaires, joint aux bagages personnels, entraîne un excédent aux limites ci-dessus, cet excédent est pris en charge par l'employeur sur présentation du récépissé.

3 - Déplacement en véhicule particulier

Il appartient à l'employeur de vérifier que le Cadre est titulaire des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le Cadre doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

Si le Cadre utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais tiendra compte notamment de l'amortissement du véhicule, de l'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance.

4 - Frais de séjour professionnel

Les frais de séjour exposés dans des limites raisonnables par le Cadre au cours de déplacements effectués à la demande de l'employeur, sont à la charge de l'entreprise.

Ils sont remboursés sur présentation des justificatifs correspondants ou sous forme d'une indemnité forfaitaire fixée au sein de l'entreprise.

Lorsque le remboursement est forfaitaire, le montant de l'indemnité de séjour doit assurer au Cadre un niveau de vie tenant compte des conditions particulières de la mission effectuée.

Les frais peuvent faire l'objet d'une avance suffisante.

5 - Voyages de détente

Au cours d'un déplacement d'une durée égale ou supérieure à un mois, le Cadre bénéficiera d'un voyage de détente à la charge de l'employeur pour lui permettre de rejoindre sa résidence principale, selon les conditions suivantes :

 OR

Si le déplacement est inférieur ou égal à 300 km, le Cadre aura droit au remboursement d'un voyage toutes les deux semaines lui permettant de bénéficier à sa résidence principale, d'un repos équivalent au repos de fin de semaine.

Si le déplacement est supérieur à 300 km et inférieur à 1.000 km, le Cadre aura droit alternativement toutes les quatre semaines à :

- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;
- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Lorsque la mission est effectuée à plus de 1.000 km, les conditions dans lesquelles le Cadre pourra bénéficier de voyages de détente à la charge de l'employeur, seront déterminées dans le cadre de l'entreprise ou à l'occasion de chaque déplacement compte tenu notamment de la durée de la mission et de son éloignement.

Pour les déplacements inférieurs à 1.000 km, les frais de voyage concernant les congés de détente ci-dessus fixés sont à la charge de l'employeur dans les conditions définies par le présent article.

Le Cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

Pendant la durée du congé de détente, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent d'être exposées par le Cadre du fait de sa situation de déplacement.

Un congé de détente ne peut être exigé lorsqu'il tombe moins de deux semaines avant la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement d'un commun accord entre les parties.

6 - Voyage à l'occasion du congé annuel payé

Lorsque la prise de ses congés annuels payés survient au cours de la période durant laquelle le Cadre se trouve en déplacement, ses frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente dans le cas où le déplacement effectué y ouvre droit.

Le Cadre peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son droit au remboursement des frais de voyage prévu à l'alinéa précédent, afin de lui permettre de le rejoindre au lieu de son déplacement.

7 - Elections

Afin de permettre au Cadre en déplacement de voter par procuration ou par correspondance lors des élections françaises pour lesquelles ces modes de vote sont autorisés, l'employeur doit lui fournir en temps utile, l'attestation réglementaire, visée si nécessaire, par les autorités compétentes et justifiant sa situation.

En ce qui concerne les élections des représentants du personnel de l'entreprise, l'accord préélectoral doit tenir compte de l'existence d'électeurs en déplacement et permettre leur vote par correspondance.

8 - Maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement. Lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation, consécutives à la prolongation du séjour, sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave du Cadre, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le Cadre bénéficie du régime d'indemnisation complémentaire prévu à l'article C 10 de la présente convention.

9 - Décès

En cas de décès du Cadre au cours de son déplacement, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur, déduction faite des versements effectués par la Sécurité Sociale et les régimes complémentaires d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour au profit du conjoint ou de la personne nominativement désignée par le Cadre avant son départ.

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge venu accompagner ou rejoindre le Cadre sur le lieu du déplacement avec l'accord et aux frais de l'employeur, les frais de retour du corps au lieu de résidence habituelle sont pris en charge par l'employeur, déduction faite des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

10 - Licenciement

En cas de licenciement au cours de son déplacement, même pour faute grave, les frais de voyage du Cadre au lieu de résidence habituelle sont assurés par l'employeur à la condition que le retour ait lieu dans les 4 semaines qui suivent la rupture du contrat de travail.

ARTICLE C 8. - REGLES COMPLEMENTAIRES EN CAS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS A L'ETRANGER

En cas de déplacement du Cadre à l'étranger pour accomplir une mission temporaire de plus ou moins longue durée, sans entraîner pour autant une mutation ou affectation dans un autre établissement permanent de l'entreprise situé à l'étranger, les dispositions suivantes seront observées, outre celles prévues par l'article C 7 ci-dessus.

1 - Formalités avant le départ

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités administratives imposées par un déplacement à l'étranger seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

La vérification de l'aptitude médicale du Cadre ainsi que les vaccinations requises seront effectuées dans les mêmes conditions.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Avant le départ du Cadre en déplacement, l'employeur doit mettre à sa disposition les informations détaillées dont il dispose sur le pays de destination, ses lois ou ses coutumes dont l'intéressé devra tenir compte au cours de sa mission.

2 - Garanties sociales

Les Cadres continuent pendant la durée de leur séjour à l'étranger à bénéficier des garanties relatives à la retraite et à la couverture des risques invalidité, décès, accident du travail, maladie, maternité et perte d'emploi, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge des intéressés.

3 - Congés exceptionnels pour événements de famille

Les congés exceptionnels prévus par l'article 6 23 de la présente convention collective, s'appliquent au Cadre visé par le présent article. A ceux-ci s'ajoutent les délais de route qui sont convenus par entente entre le Cadre et l'employeur. Le voyage est à la charge de l'employeur. Eventuellement, en cas de déplacement supérieur à 300 km, le congé de détente le plus proche peut être groupé par l'employeur, avec le congé exceptionnel.

ARTICLE C 9. - PREAVIS

Le préavis réciproque pour les Cadres, sauf en cas de faute grave ou convention contraire dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, est fixé à trois mois. Toutefois, ce délai est ramené à un mois pour les Cadres débutants ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, ou le Cadre, et sauf accord contraire des parties, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale au traitement correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements effectifs normaux perçus par l'intéressé durant les trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat individuel de travail.

Pendant la période de préavis en cas de rupture du contrat du fait de l'employeur ou du Cadre celui-ci est autorisé à s'absenter, en une ou plusieurs fois, d'accord avec la direction, pour recherche d'emploi dans la limite de 50 heures par mois. Ces absences n'entraînent pas de réduction d'appointements.

 OR

Le Cadre ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

Les licenciements individuels sont effectués conformément aux dispositions des articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du préavis est exécutée, le Cadre licencié, qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, peut après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

ARTICLE C 10. - MALADIE - ACCIDENT

Douze mois après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie donnant lieu à perception des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et à condition de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution, à charge pour le Cadre d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de 2 jours ouvrés, un avis motivé d'arrêt, les Cadres reçoivent, pendant la première période de trois mois la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les Régimes de Prévoyances auxquels participe l'employeur.

Pendant les trois mois suivants, ils reçoivent la différence entre soixante-quinze pour cent de leurs appointements et les indemnités journalières ci-dessus visées.

La durée d'indemnisation s'entend par année civile. Si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvre pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment constaté ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où ces absences imposent le remplacement effectif de l'intéressé, la procédure de licenciement sera respectée. Il ne peut cependant être procédé à la notification tant que le Cadre n'a pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement qu'en cas de nécessité et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire. L'intéressé a alors une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire.

La priorité ainsi prévue cesse si l'intéressé refuse l'offre de réengagement faite dans les conditions prévues ci-dessus.

Le Cadre ainsi licencié reçoit :

a) les indemnités de maladie pendant la période prévue ci-dessus ou jusqu'au jour de sa guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;

b) le montant de l'indemnité de préavis ;

lu NB OR

c) dans le cas où le Cadre licencié a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de licenciement, celle-ci est calculée compte tenu de l'ancienneté qu'il a acquise à la fin de la période d'indemnisation et de préavis et versée dans les conditions prévues à l'article C 15 de la présente Annexe (indemnité de licenciement).

Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne peuvent entraîner rupture du contrat de travail, conformément aux articles L. 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE C 11. - PROMOTION ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

Les entreprises mettront en oeuvre une politique favorisant les développements de carrière. A cet effet, elles sont invitées à développer la pratique d'entretiens entre les Cadres et leurs supérieurs hiérarchiques directs pour faire périodiquement le point.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux Cadres de l'entreprise (en premier lieu à ceux de l'établissement ; puis, à défaut, à ceux des autres établissements) qui paraissent aptes à occuper le poste après avoir suivi, le cas échéant, un stage de formation au sens de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et de la loi 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue.

En cas de promotion, l'intéressé peut être soumis à la période d'essai prévue pour la fonction qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion d'un membre du personnel à une situation de Cadre dans l'entreprise ou établissement, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi, établie conformément aux dispositions de l'article C 2 de la présente annexe (à l'exclusion des clauses concernant la période d'essai).

La promotion d'un Cadre d'une position à une autre ne peut entraîner une diminution de la garantie qui lui est précédemment accordée dans le cadre de la présente convention.

Au cas où il apparaîtrait nécessaire à l'employeur de faire appel à des candidatures extérieures à l'entreprise pour la meilleure efficacité du poste à pourvoir, les candidatures intérieures et extérieures seraient examinées en fonction des mêmes critères de choix.

ARTICLE C 12. - CONGES PAYES

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans la présente Convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Au cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficierait du régime le plus avantageux.

luu 17 OR

La période de prise des congés est fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un Cadre à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque l'établissement ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel trois mois au moins avant la date de la fermeture.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard le 31 mars. La date du congé de chaque Cadre est arrêtée, sauf empêchement important, trois mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les Cadres bénéficient, conformément aux dispositions légales, de deux jours et demi ouvrables de congé payé par mois de travail effectif accompli au cours de l'exercice de référence. (Article L. 223-2 du Code du Travail).

L'indemnité de congés est calculée suivant la plus favorable des deux règles ci-après :

- soit un dixième de la rémunération totale perçue par le Cadre au cours de la période de référence, y compris l'indemnité de congés de congés de l'année précédente. Par rémunération totale on entend les appointements et tous les accessoires (avantages en nature, primes, etc.). Les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais et de celles correspondant à des conditions particulières de travail, ainsi que les primes ou gratifications qui, en raison notamment des conditions de leur attribution, ne se trouvent pas réduites par le fait que le Cadre a bénéficié d'un congé (par exemple les primes de fin d'année et de vacances, l'intéressement, la participation aux fruits de l'expansion, etc.) ne sont pas prises en compte ;
- soit la rémunération que le Cadre aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Dans le cas où, pour les besoins du service, l'employeur est amené à rappeler le Cadre avant la fin de la période du congé, il lui en est tenu compte par l'octroi d'une compensation et par le remboursement des frais supplémentaires de voyage engagés de ce fait par le Cadre.

La durée du congé annuel peut être majorée en raison de l'âge ou de l'ancienneté selon des modalités qui sont déterminées par convention ou accord collectif de travail. (Article L. 223-3 du Code du Travail).

Les entreprises qui, à la suite de l'Ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, ont maintenu totalement ou partiellement les congés d'ancienneté, continueront d'en faire bénéficier leur personnel.

Cependant les jours correspondant à ce supplément peuvent être effectivement pris en accord avec l'employeur compte tenu des nécessités du service.

Pour tout ce qui concerne les congés payés, y compris la prime de vacances, les Cadres ne sauraient bénéficier de conditions inférieures à celles dont bénéficie le personnel de l'établissement.

W. B. OR

- Date de versement de l'indemnité de congé

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, est versée suivant accord avec les représentants du personnel de l'entreprise, au moment du départ.

En cas de décès du Cadre, l'entreprise doit, dans le mois qui suit son décès, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire.

ARTICLE C 13. - CLASSIFICATION

La classification des Cadres est jointe aux présentes clauses particulières.

ARTICLE C 14. - APPOINTEMENTS

Le barème des appointements mensuels minima garantis des Cadres est joint aux présentes clauses particulières.

ARTICLE C 15. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

A partir de deux années d'ancienneté continue, il est alloué aux Cadres licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'établissement et fixée comme suit :

- pour la tranche de 0 à 5 ans d'ancienneté : (DEUX DIXIEMES DE MOIS de salaire par année ;)
 - pour la tranche de 5 à 10 ans d'ancienneté :) chaque période (TROIS DIXIEMES DE MOIS de salaire par année ; (de 5 ans donne) lieu en ce qui (la concerne à) un calcul (proportionnel.
 - pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté : (QUATRE DIXIEMES DE MOIS de salaire par année ;)
 - pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté :) SEPT DIXIEMES DE MOIS de salaire par année ; (
- l'indemnité ne peut toutefois dépasser DIX-HUIT mois de salaire ;

L'indemnité est majorée de 10 % pour les Cadres âgés de 60 ans au moins qui ne peuvent justifier de 37 ans et demi de cotisations au régime général de retraite. Le plafond de l'indemnité (18 mois) est alors majoré de 10 %.

Cette indemnité ne se cumule pas avec celle prévue par l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.
122-1 du Code du Travail.

 OR

Par mois de salaire, il faut entendre la moyenne des appointements des douze derniers mois de présence du Cadre licencié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Le montant de cette indemnité doit être au moins égal à l'indemnité légale de licenciement. Elle sera versée sur le solde de tout compte.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article G 4 de la présente convention. Toutefois, quand le Cadre a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, la nouvelle indemnité est calculée en retenant l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre d'année sur lequel a été calculée l'indemnité perçue précédemment.

ARTICLE C 16. - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

Le contrat de travail des Cadres peut, à partir de l'âge de 65 ans, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un licenciement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Six mois avant que le Cadre atteigne l'âge de 65 ans, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à son égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où est atteint l'âge de 65 ans, soit, au contraire, que soit prolongé ce contrat.

De même, lorsque le Cadre désire prendre sa retraite, il prévient son employeur au moins six mois avant la date à laquelle il est mis effectivement fin au contrat.

Le Cadre prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, reçoit une allocation de fin de carrière, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- de 2 ans à 10 ans d'ancienneté, un dixième de ()
mois par année de présence (articles)
L. 122-14-12 et suivants du Code du Travail) ()
- 10 ans d'ancienneté 2 mois de salaire (chaque période de)
- 15 ans d'ancienneté 2 mois et 1/2 de salaire (5 ans entamée)
- 20 ans d'ancienneté 3 mois de salaire (donnera lieu,)
- 25 ans d'ancienneté 3 mois et 1/2 de salaire (en ce qui la)
- 30 ans d'ancienneté 4 mois de salaire (concerne, à un)
- 35 ans d'ancienneté 4 mois et 1/2 de salaire (calcul propor-)
(tionnel.)

La base du calcul est la moyenne des douze derniers mois de travail. En tout état de cause, le salarié mis à la retraite ne peut percevoir une indemnité inférieure à celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du travail.

 OR

Cependant, la situation actuelle de l'emploi a amené le régime général de retraite à instituer la possibilité de liquidation des droits à partir de 60 ans, si l'intéressé justifie de 37 ans et demi de cotisations. Les salariés concernés peuvent prétendre aux allocations de départ précitées. Le salarié âgé de 60 ans quittant volontairement l'entreprise, bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit celle définie ci-dessus, soit celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

ARTICLE C 17. - INFORMATION ET CONCERTATION

Disposer d'une information spécifique sur la marche de l'entreprise et avoir la possibilité de donner son point de vue sur celle-ci à la direction est une condition du bon exercice des fonctions d'encadrement.

La mise à la disposition du personnel d'encadrement d'une information diversifiée propre à lui permettre d'établir son jugement sur des bases objectives est de nature à favoriser pleinement l'exercice de ses responsabilités au sein de l'entreprise, tout particulièrement sous l'angle du sens de l'initiative et de l'esprit de création.

De plus, la rapidité de l'évolution de l'économie, des technologies et des contraintes des entreprises se traduit par une complexité grandissante au plan technique qui renforce la nécessité de l'information.

Les directions doivent donc avoir le souci constant de procéder à une concertation suivie avec le personnel d'encadrement, tant sur les problèmes techniques que sur la marche générale de l'entreprise, ses perspectives d'avenir et les projets la concernant, y compris l'évolution de son secteur d'activité.

ARTICLE C 18. - FORMATION

Le personnel Cadre doit pouvoir bénéficier des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation. En particulier de pouvoir, dans les conditions prévues par ces dispositions, participer à des sessions de formation professionnelle et remplir des fonctions d'enseignement sans qu'il en soit dissuadé par une charge de travail excessive à son retour.

Les entreprises doivent tenir compte de cette nécessité dans l'élaboration de leur organisation.

De même, l'emploi du temps du personnel Cadre doit lui permettre de se préoccuper effectivement de la formation du personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes.

lu B OR

ANNEXE AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL CADRE

APPOINTEMENTS DES CADRES

DES INDUSTRIES REFRACTAIRES, CARREAU CERAMIQUE

CERAMIQUE SANITAIRE, POTERIE, KAOLIN,

PRODUCTEURS DE MATIERES PREMIERES POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE

A compter du 1er juillet 1989.

La valeur du point mensuelle est fixée à : 107,00

La grille des appointements mensuels minima garantis correspondant à un horaire hebdomadaire de trente neuf heures est fixée comme suit :

POSITION I

Année de début :

	Coefficients	Francs
à 24 ans et avant	78	8.346
à 25 ans	86	9.202
à 26 ans	93	9.951
à 27 ans	100	10.700

POSITION II

Position II (catégories A, B et C)	100	10.700
Après 3 ans en position II	108	11.556
Après 3 ans au coefficient 108	114	12.198
Après 3 ans au coefficient 114	120	12.840
Après 3 ans au coefficient 120	126	13.482
Après 3 ans au coefficient 126	132	14.124
Après 3 ans au coefficient 132	138	14.766

POSITION III

III A	138	14.766
III B	180	19.260

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

Les appointements mensuels bruts réels d'un Cadre, sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus,
- d'autre part, d'une partie variable correspondant au douzième des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les douze derniers mois.

APPOINTEMENTS DES CADRES

DES INDUSTRIES REFRACTAIRES, CARREAU CERAMIQUE

CERAMIQUE SANITAIRE, POTERIE, KAOLIN,

PRODUCTEURS DE MATIERES PREMIERES POUR LA CERAMIQUE ET LA VERRERIE

A compter du 1er septembre 1989,

La valeur du point mensuelle est fixée à : 108,14

La grille des appointements mensuels minima garantis correspondant à un horaire hebdomadaire de trente neuf heures est fixée comme suit :

POSITION I

Année de début :

	Coefficients	Francs
à 24 ans et avant	78	8.435
à 25 ans	86	9.300
à 26 ans	93	10.057
à 27 ans	100	10.814

POSITION II

Position II (catégories A, B et C)	100	10.814
Après 3 ans en position II	108	11.679
Après 3 ans au coefficient 108	114	12.328
Après 3 ans au coefficient 114	120	12.977
Après 3 ans au coefficient 120	126	13.625
Après 3 ans au coefficient 126	132	14.274
Après 3 ans au coefficient 132	138	14.923

POSITION III

III A	138	14.923
III B	180	19.465

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

Les appointements mensuels bruts réels d'un Cadre, sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus,
- d'autre part, d'une partie variable correspondant au douzième des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les douze derniers mois.

