

INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

CONVENTION COLLECTIVE

NATIONALE DU

17 FEVRIER 1982

---

INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUESCONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 17 FEVRIER 1982.

La présente convention collective se substitue, pour ce qui concerne les entreprises incluses dans son champ d'application :

- à la convention collective nationale du 15 octobre 1970,
- à l'accord collectif national de mensualisation de l'industrie des Tuiles et Briques du 2 avril 1971,
- au protocole du 12 décembre 1975 de l'industrie des Tuiles et Briques sur l'amélioration des conditions de travail.

La présente convention comporte :

- des clauses générales applicables à toutes les catégories de personnel (articles G1 et suivants) ;
- des clauses ouvriers (articles O1 et suivants) ;
- des clauses employés, techniciens et agents de maîtrise (articles E1 et suivants) ;
- des clauses cadres (articles CA1 et suivants).

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'en demander l'extension dans les meilleurs délais.

ER

M

AE

H

OR

Cf

C  
L  
A  
U  
S  
E  
S   G  
E  
N  
E  
R  
A  
L  
E  
S

EB    or  
    AC  
G    or    G

CLAUSES GENERALES

Articles	G 1	Champ d'application
	G 2	Engagement
	G 3	Conditions particulières d'emploi
	G 4	Modalités de la paie
	G 5	Durée du travail
	G 6	Horaire de travail
	G 7	Travail des femmes
	G 8	Hygiène - Sécurité - Services médicaux
	G 9	Formation professionnelle continue
	G 10	Inventions des salariés
	G 11	Délégués du personnel - Comité d'entreprise
	G 12	Droit syndical
	G 13	Panneaux d'affichage
	G 14	Modification dans la situation juridique de l'employeur
	G 15	Salaires des jeunes
	G 16	Travail posté en continu
	G 17	Ancienneté
	G 18	Congés payés
	G 19	Congés exceptionnels pour événements personnel
	G 20	Réduction d'activité
	G 21	Licenciement individuel
	G 22	Service national
	G 23	Commissions paritaires
	G 24	Conciliation
	G 25	Durée, révision, dénonciation
	G 26	Avantages acquis
	G 27	Dépôt

ES  
OR  
AE  
OR  
L

Art. G 1 : CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective règle, dans le cadre de la loi, les conditions de travail du personnel des entreprises métropolitaines appartenant aux industries énumérées ci-après, par référence à la nomenclature des activités économiques (décret du 9 novembre 1973) :

- 15-10 Tuiles, briques, hourdis, etc. en terre cuite. Agrégats légers en argile expansée.
- 15-12 (Pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite).

Toutefois ne sont pas concernés par les dispositions de la présente convention les voyageurs, représentants et placiers qui doivent relever de dispositions légales et conventionnelles qui leur sont spécifiques.

ES

RZ

le A

G

OR

Art. G2 : ENGAGEMENT

L'engagement des salariés s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires concernant le contrôle administratif de l'emploi.

Avant tout engagement, information sera donnée des emplois vacants par affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

De même, les employeurs informeront les salariés précédemment licenciés de l'entreprise pour motif économique, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier du poste vacant, dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations saisonnières, il sera obligatoirement fait appel par priorité aux salariés qui auraient été licenciés pour manque de travail. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des textes relatifs à l'emploi des mutilés, handicapés et pensionnés.

ES

RZ

Gf

OR

de

h

Article G 3- CONDITIONS PARTICULIERES D'EMPLOI

La loi fixe les règles spécifiques applicables :

- a) aux contrats de travail à durée déterminée ;
- b) aux contrats de travail à temps partiel ;
- c) à l'emploi du personnel temporaire (ou intérimaire).

ERB

F  
le  
ou

or

Article G 4 - MODALITES DE LA PAYE

Le bulletin de paye délivré à chaque salarié doit obligatoirement comporter les indications prescrites par le code du Travail, c'est-à-dire :

- 1 - le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- 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, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.
- 3 - le nom, l'emploi et le coefficient du salarié ;
- 4- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant; pour les salariés — dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées;
- 5- la nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4°;
- 6- le montant de la rémunération brute du salarié — intéressé;
- 7- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute;
- 8- le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié — intéressé;
- 9- La date du paiement de la rémunération qui devra être la plus rapprochée possible de la fin de la période de référence;
- 10- les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou d'engagement autre que celle établissant que la somme remise au salarié — correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

ED  
CF OR  
M  
16  
U



Article G5 DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est fixée par des dispositions légales et conventionnelles, le premier protocole de réduction de la durée du travail étant intervenu le 21 juin 1968.

ES  
F  
OR  
Sels

INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 17 FEVRIER 1982

La présente convention collective se substitue, pour ce qui concerne les entreprises incluses dans son champ d'application :

- à la convention collective nationale du 15 octobre 1970,
- à l'accord collectif national de mensualisation de l'industrie des Tuiles et Briques du 2 avril 1971,
- au protocole du 12 décembre 1975 de l'industrie des Tuiles et Briques sur l'amélioration des conditions de travail.

La présente convention comporte :

- des clauses générales applicables à toutes les catégories de personnel (articles G1 et suivants);
- des clauses ouvriers (articles O1 et suivants) ;
- des clauses employés, techniciens et agents de maîtrise (articles E1 et suivants) ;
- des clauses cadres (articles CA1 et suivants).

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'en demander l'extension dans les meilleurs délais.

o°o

Entre :

la Fédération des Fabricants de Tuiles et de Briques de France, agissant au nom des entreprises qui lui sont rattachées,

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés suivantes :

- Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois, C.F.D.T.,
- Syndicat National des Cadres, Agents de Maîtrise et Techniciens des Industries Céramiques, C.F.E.-C.G.C.,
- Fédération des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics, des Briques et Tuiles, C.F.T.C.,
- Fédération Nationale des Travailleurs de la Céramique, C.G.T.,
- Fédération Générale Force Ouvrière, Bâtiment, Bois, Céramique, Papier, Carton, C.G.T.-F.O.,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

./.

BASE : 1er MARS 1982

Article G6 - HORAIRE DE TRAVAIL

a) Modalités de fixation

L'horaire de travail est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'horaire en vigueur doit être affiché visiblement par les soins de l'employeur sur les panneaux réservés aux communications de la direction au personnel.

L'horaire en vigueur doit être communiqué à l'inspecteur du travail.

Il en sera de même pour toutes modifications apportées à cet horaire, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, — des délégués du personnel.

Le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires et la récupération des heures perdues sont régis par les textes légaux et réglementaires.

b) Travail posté en continu, semi-continu ou 2 x 8  
(individuel ou par équipes)

En dehors de l'horaire normal comportant deux demi-journées de travail, séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut s'effectuer par postes dans l'ensemble ou une partie de l'entreprise.

Les salariés postés en continu au sens de l'article 11 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 doivent être âgés d'au moins 20 ans.

Dans le cas d'organisation du travail par postes :

- un tableau nominatif des équipes sera affiché sur le lieu de travail et tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;
- le changement de poste devra normalement s'effectuer à intervalles réguliers selon une cadence fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

AV  
EB OR le A  
B

c) Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

L'horaire journalier ne doit pas excéder 10 h, il ne peut être dérogé à cette règle qu'en cas de circonstances exceptionnelles avec accord de l'intéressé et avis des délégués du personnel.

d) Travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou les jours fériés

Les heures de travail effectuées, à titre exceptionnel, la nuit, le dimanche ou un jour férié n'entrent pas en compte pour la détermination de la durée hebdomadaire du travail.

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 serait effectué par l'employeur à la demande du personnel.

e) Imputation du travail habituel ou exceptionnel le dimanche ou un jour férié.

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié sont celles du poste commençant le dimanche ou le jour férié, et non la veille. Les heures effectuées au titre d'une journée de travail commençant un dimanche ou un jour férié et se poursuivant le lendemain s'imputent sur le dimanche ou le jour férié.

f) Arrêt de travail en cours de journée

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise du travail.

EB  
OR  
J

Dans le cas où un événement imprévu empêcherait la prise du travail à l'heure normale, ou conduirait, au cours de la journée ou du poste, à un arrêt ne donnant pas lieu à récupération, le salarié qui ne pourrait être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée ou le poste, sans que cette indemnité puisse excéder deux heures.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution de travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, à son salaire habituel.

EB  
OR  
le  
A  
J

Art. G5 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est fixée par des dispositions légales et conventionnelles, le premier protocole de réduction de la durée du travail étant intervenu le 21 juin 1968.

Art. G6 - HORAIRE DE TRAVAIL

a) Modalités de fixation

L'horaire de travail est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'horaire en vigueur doit être affiché visiblement par les soins de l'employeur sur les panneaux réservés aux communications de la direction au personnel.

L'horaire en vigueur doit être communiqué à l'inspecteur du travail.

Il en sera de même pour toutes modifications apportées à cet horaire, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires et la récupération des heures perdues sont régis par les textes légaux et réglementaires.

b) Travail posté en continu, semi-continu ou 2 x 8  
(individuel ou par équipes)

En dehors de l'horaire normal comportant deux demi-journées de travail, séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut s'effectuer par postes dans l'ensemble ou une partie de l'entreprise.

Les salariés postés en continu au sens de l'article 11 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 doivent être âgés d'au moins 20 ans.

Dans le cas d'organisation du travail par postes :

- Un tableau nominatif des équipes sera affiché sur le lieu de travail et tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;
- le changement de poste devra normalement s'effectuer à intervalles réguliers selon une cadence fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

./.

1er AOUT 1982

c) Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

L'horaire journalier ne doit pas excéder 10 heures. Il ne peut être dérogé à cette règle que dans les cas prévus par la loi, avec l'accord de l'intéressé et après avis des délégués du personnel.

d) Travail exceptionnel la nuit

Les heures de nuit s'entendent pour 8 heures au maximum comprises de toute façon entre 20 h et 6 h, sauf dans le cas où un déplacement d'horaire serait effectué par l'employeur à la demande du personnel.

e) Imputation du travail habituel ou exceptionnel le dimanche ou un jour férié

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié sont celles du poste commençant le dimanche ou le jour férié, et non la veille. Les heures effectuées au titre d'une journée de travail commençant un dimanche ou un jour férié et se poursuivant le lendemain s'imputent sur le dimanche ou le jour férié.

f) Arrêt de travail en cours de journée

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise du travail.

Dans le cas où un événement imprévu empêcherait la prise du travail à l'heure normale, ou conduirait, au cours de la journée ou du poste, à un arrêt ne donnant pas lieu à récupération, le salarié qui ne pourrait être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée ou le poste, sans que cette indemnité puisse excéder 2 heures.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution de travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, à son salaire habituel.

./.

Art. G7 : TRAVAIL DES FEMMESa) Salaire des femmes

Le personnel féminin est rémunéré sur les mêmes bases que le personnel masculin s'il effectue le même travail, dans les mêmes conditions.

b) Conditions de travail des femmes

Les salariées bénéficient du congé et de la protection de la maternité dans les conditions prévues par la loi.

Les femmes en état de grossesse reconnu par certificat médical pourront rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

A partir du 5ème mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à quitter leur travail 10 minutes avant l'arrêt normal du personnel, sans perte de salaire.

Il est accordé au personnel féminin, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde ne pouvant excéder trois mois dans l'année pour toute maladie grave d'un enfant.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Indépendamment de l'application des textes légaux concernant le congé parental d'éducation, au cas où une femme ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son

18/02/02 EB J



arrêt de travail pour maternité serait dans l'obligation de cesser tout travail pour s'occuper de son enfant et en présenterait la demande au plus tard quinze jours avant la fin de son repos pour maternité, son contrat serait suspendu pendant un délai de deux ans à compter de la naissance de l'enfant.

Les mères désirant allaiter bénéficieront des conditions prévues par la loi.

Dans la mesure du possible et en liaison avec les délégués du personnel et les comités d'entreprises, les employeurs mettront à la disposition des mères un local où elles pourront allaiter leur enfant pendant les périodes de repos prévues.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera rémunéré sur la base du salaire réel, \_\_\_\_\_ sur présentation d'une justification médicale du temps passé.

AZ

EB

OR

AC  
J

Article G8 - HYGIENE - SECURITE - SERVICES MEDICAUX DU TRAVAIL

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

Les dispositions particulières du travail des jeunes et des femmes sont réglées conformément à la loi.

Hygiène et sécurité

Les conditions d'existence et de fonctionnement des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CHS) sont prévues par la loi.

1) L'employeur et le Comité d'Hygiène et de Sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, mettront tout en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les différents établissements. Ils se tiendront 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. Ils s'attacheront en particulier à l'application des textes relatifs à l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au Comité d'Hygiène et de Sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

2) Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur.

ER ./.

OR  
H  
H  
J

- 3) Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son engagement. L'examen comportera une radio pulmonaire. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'affectation du candidat à un emploi qui ne portera pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance médicale spéciale conformément à la loi. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés et les apprentis.

Après une absence de plus de trois semaines due à une maladie et après tout arrêt pour accident du travail, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail et le Comité d'Hygiène et de Sécurité de l'entreprise seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

- 4) La loi prévoit les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prendre leur repas ou leur casse-croûte dans l'établissement. Les réfectoires seront équipés d'un réfrigérateur.
- 5) Des vestiaires convenables seront mis à la disposition du personnel des deux sexes dans deux endroits distincts. Ils permettront de ranger, avec une sécurité satisfaisante, les effets propres et les effets de travail.

AV

.../.

EB

OR

le  
H  
F

Des lavabos et des douches seront mis à la disposition du personnel. Vestiaires, lavabos et douches seront 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 sera rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, déhabillage et habillage compris.

Tout salarié exerçant un emploi pour lequel les douches ne sont pas obligatoires pourra, s'il le désire, utiliser les douches de l'établissement, le temps passé à la douche n'étant pas payé.

Les vestiaires, douches et réfectoires seront chauffés convenablement.

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

- 6) Les dispositions prévues aux § 4 et 5 ci-dessus ne concernent pas les carrières ; pour celles-ci, des règles particulières seront établies au niveau de l'entreprise.

EB  
OR  
AC  
h  
J

Art. 6<sup>o</sup> : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

L'évolution rapide des méthodes industrielles et la complexité accrue des diverses disciplines renforcent l'importance de la formation professionnelle des salariés.

Aussi, dans le cadre des textes légaux et conventionnels concernant la formation professionnelle continue, l'employeur facilitera la participation des salariés à des stages de formation, en particulier ceux organisés par la profession des Tuiles et Briques.

AL ES  
OR ~~ES~~  
K  
A.

Article G<sup>10</sup>- INVENTIONS DES SALARIES

1°) Définitions légales

La loi distingue 2 catégories d'inventions des salariés :

1ère 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 <sup>effectives</sup>, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées: ces inventions appartiennent à l'employeur.

2e catégorie :

Les inventions faites par un salarié 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.

2°) 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

AR AC ./.  
ES H  
OR K

France et à l'étranger, dans l'exemplaire imprimé de la description et dans toutes notices d'information ou publications relatives à ce brevet.

### 3°) Information du salarié

La loi fixe les délais dans lesquels l'employeur doit se prononcer d'une part, sur le classement de l'invention (voir §1°) d'autre part, éventuellement, sur son droit d'attribution de l'invention.

En cas d'invention brevetable appartenant à l'employeur ou dont l'employeur se sera fait attribuer la propriété dans les conditions prévues par la loi, l'employeur tiendra le salarié inventeur informé des suites qu'il donnera à l'invention : dépôt de brevet en France ou à l'étranger, suite donnée au dépôt, mise en exploitation, cession de licence, etc.

L'employeur devra notamment informer le salarié :

- de son intention de renoncer à tout ou partie du brevet protégeant l'invention, au moins deux mois avant de formuler cette renonciation auprès de l'INPI ;
- de son intention de ne plus acquitter la taxe annuelle, au moins deux mois avant la date d'échéance.

L'employeur devra <sup>alors</sup> proposer au salarié de lui transmettre les droits correspondants, l'acceptation écrite du salarié vaudra transmission de tout ou partie du titre de propriété industrielle.

### 4°) Rémunération du salarié

- a) Invention brevetable appartenant à l'employeur (1ère 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 de brevet.

EB  
 OR  
 CF

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 accordées 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.

b) Autres inventions - Suggestions

Ces inventions ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées par l'entreprise et permettant notamment des économies ou une amélioration sensible de la production et de la productivité, pourront faire l'objet de primes.

*AR*

ES

*de*  
OR *W*  
*g*



Article G11 - DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE

La représentation des salariés par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est réglée par les dispositions légales — en vigueur.

La direction devra afficher les listes de candidats au moins quarante-huit heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Les élections des délégués du personnel et des délégués au comité d'entreprise ont lieu pendant les heures de travail et sont rémunérées comme telles ; si elles coïncident avec le temps de repos d'un salarié, il sera réglé à ce dernier, s'il vient voter, une indemnité équivalant à trente minutes de salaire.

La possibilité d'un vote par correspondance peut-être prévue par le protocole pré-électoral.

La procédure particulière au licenciement des délégués du personnel et des comités d'entreprise s'applique au licenciement :

- des anciens délégués, pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat ;
- des candidats aux fonctions de délégués, présentés au premier tour par les organisations syndicales, pendant une durée de trois mois à partir de la communication des candidatures par les centrales syndicales à l'employeur.

La participation de l'employeur aux oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise ne pourra être inférieure à 0,50 % de la masse des salaires bruts payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'ils assistent aux réunions du comité d'entreprise, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail. Il en ira de même pour les délégués du personnel suppléants, lors des réunions provoquées par le chef d'entreprise ou d'établissement.

Lors de leur réception par l'employeur ou son représentant, les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront dans la mesure du possible en avvertir l'employeur au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

OR ES  
AC  
A  
OR J

Article G12 DROIT SYNDICAL

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 :

- 1) pour ce qui concerne les employeurs et les salariés auxquels ils donnent délégation, 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 ni de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, \_\_\_\_\_ les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement ;
- 2) pour ce qui concerne chaque salarié, à ne pas prendre en considération les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

---

Chaque salarié a, bien entendu, le droit de s'affilier à un syndicat ou à un groupement professionnel de son choix.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Les dispositions suivantes s'appliquent en outre à toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

- a) Les syndicats pourront se constituer librement dans l'entreprise ;

AL

ER

IC

OR

- b) La protection du délégué syndical et du représentant syndical au comité d'entreprise sera assurée dans les conditions prévues par la loi.
- c) La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises sans gêner la production ;
- d) La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise, \_\_\_\_\_ et la liberté \_\_\_\_\_ d'affichage des communications syndicales seront assurées dans les conditions permettant une information effective des salariés, ces communications étant simultanément portées à la connaissance de la direction ;
- e) Dans le cadre de la loi, la \_\_\_\_\_ totalité des congés d'éducation sera rémunérée comme temps de travail pour un délégué syndical ou un remplaçant désigné par son organisation syndicale signataire de la présente convention ;
- f) Les organisations syndicales pourront utiliser le local mis à la disposition du Comité d'entreprise ;
- g) Sous réserve de l'autorisation de l'employeur, les sections syndicales pourront se faire assister d'un représentant syndical de la profession à l'occasion de leurs réunions mensuelles.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif.

Des autorisations d'absences pourront être accordées aux salariés en vue de leur permettre d'assister aux commissions paritaires ou aux réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé. Des autorisations d'absences pourront également être accordées aux salariés pour leur permettre d'assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles sur présentation, au moins huit jours à l'avance, de la convocation écrite et nominative émanant de l'organisme intéressé, et pour autant que ces absences soient limitées afin de ne pas être une gêne à la bonne marche de l'entreprise.

Les absences visées à l'alinéa précédent seront considérées comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés payés.

M  
EB AR 10

- 3) Au cas où un salarié, ayant au moins un an d'ancienneté, sera appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il bénéficiera d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi correspondant à ses capacités, à condition que son mandat ne soit pas supérieur à 5 ans et qu'il ait prévenu son ancien employeur au moins un mois avant la fin de son mandat.

*M*

EB de  
in OR  
F

Article G 13- PANNEAUX D'AFFICHAGE

Conformément à la loi, des panneaux d'affichage sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale.

Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

*m*

EB

*de  
R OR  
A*

Article G14 MODIFICATION DANS LA SITUATION  
JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

Conformément aux dispositions légales, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

*la*

EB

AC  
H  
OR  
P

Art. G.15 : SALAIRE DES JEUNES

L'abattement prévu par la loi pour les salaires des jeunes est limité au cas suivant :

Jeunes de moins de 17 ans ayant moins de 3 mois d'ancienneté et non titulaires d'un CAP -----: 10 %

*AR*

*EB*  
*AR*  
*OR*

Art. G 16 : TRAVAIL POSTE EN CONTINU

Le présent article concerne le travail posté en continu tel que défini par l'article 11 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit donc du travail en équipes successives sans interruption la nuit, le dimanche ni les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Les salariés postés en continu se verront garantir le salaire minimum de leur catégorie majoré de 25 % pour les postes de nuit (postes encadrant minuit) et de 50 % pour les postes du dimanche et des jours fériés, tels que définis à l'article G 6 e. Ces majorations de 25 et 50 % ne sont pas cumulables.

m

EB AC  
G H OR



Art. G 17 : ANCIENNETE

Par ancienneté dans une entreprise, il faut entendre le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

- les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions, imposées au titre du service national français par des périodes militaires de réserve obligatoires ou des périodes de préparation militaire, ou pour maladie, accident ou maternité, ainsi que les congés payés, les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties, le temps passé au service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise dès son retour à la vie civile, et la moitié de la durée du congé parental d'éducation tel qu'il est défini par le Code du Travail.

Lorsque le travail aura été interrompu pour un congé conventionnel d'éducation (tel qu'il résulte de l'article G7), les différentes périodes effectivement passées dans l'entreprise avant et après l'interruption se cumuleront pour le calcul de l'ancienneté. Il en ira de même pour une salariée ayant rompu son contrat de travail à la suite d'une maternité, si elle est réengagée par l'entreprise avant que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans.

Lorsque le salarié passe, à l'initiative de son employeur et sans qu'il y ait licenciement, au service d'une autre entreprise, il conserve son ancienneté.

*R*

*EB AC  
A OR  
G*

Art. G 18 : CONGES PAYESa) Durée

Le personnel bénéficie des congés annuels prévus par la législation en vigueur sous réserve des dispositions plus favorables propres à chacune des catégories de personnel.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à quatre semaines ou vingt-quatre jours ouvrables ; le calcul est effectué à partir soit du nombre de mois de travail effectif, soit des périodes équivalentes précitées, le choix entre ces différentes modalités étant fonction de l'intérêt des salariés. En aucun cas, ces dispositions ne peuvent avoir pour conséquence de porter la durée du congé principal à une durée supérieure à celle prévue par la loi. En plus des périodes visées par le Code du Travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif les absences prévues en matière de droit syndical, le congé exceptionnel prévu à l'article G7 en cas de maladie grave d'un enfant et les absences pour événements personnels prévues à l'article G19 de la présente convention.

Les salariés titulaires de la carte d'interné politique ou de déporté politique bénéficieront d'un congé supplémentaire correspondant à deux jours ouvrables.

b) Date

Les dates et modalités de congés sont fixées par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. L'ordre de départ est communiqué à chaque salarié dès que possible et au plus tard \_\_\_\_\_ le 1er avril de chaque année.

Les dates de fermeture 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.

c) Indemnité

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, au gré du salarié, est versée 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.

M de  
EBQ OR

Art. 6<sup>19</sup> CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS PERSONNELS

Les salariés ont droit à l'occasion de certains événements personnels et sur justification, à des jours de congé exceptionnel rémunérés. Ces jours de congé doivent être pris au moment des événements en cause. Ils sont décomptés en jours ouvrables.

## a) Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

- décès du conjoint ----- 6 jours
- mariage du salarié ----- 4 jours
- décès du père, de la mère ou d'un enfant  
du salarié ou du conjoint ----- 3 jours
- décès d'un petit-enfant, d'un frère (ou demi-frère),  
d'une soeur (ou demi-soeur) du salarié ou du conjoint- 2 jours
- mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint ----- 1 jour
- décès d'un grand-parent du salarié ou du conjoint--- 1 jour

## b) Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- mariage du salarié ----- 6 jours
- mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint ----- 2 jours
- période de présélection militaire ----- de 1 à  
3 jours

Nonobstant la disposition du premier alinéa du présent article, si le mariage du salarié est célébré pendant ses congés payés, la durée de ces derniers est prolongée de la durée du congé exceptionnel.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'absence exceptionnelle sont assimilés à des jours de travail.

*Handwritten mark*

*Handwritten initials/signature*  
ES OR  
K

Article G.20 - REDUCTION D'ACTIVITE

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager une réduction d'activité, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler leurs remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Dans le cas où ces mesures s'avèreraient insuffisantes ou inapplicables, des procédures de licenciements collectifs pourront être engagées en considérant à la fois les charges de famille, l'ancienneté des services dans l'établissement et les qualités professionnelles ; le cas des femmes enceintes sera tout particulièrement pris en considération.

En cas de chômage partiel, le chômage, dans chaque service concerné, sera réparti par roulement.

*m*

*EB*  
*de*  
*GR*  
*OR*

Article G21 LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Tout licenciement individuel s'effectuera dans les conditions prévues par la loi.

En tout état de cause, en cas de licenciement individuel, quel qu'en soit le motif, même pour faute grave, l'intéressé pourra, sur sa demande, être entendu par l'employeur ou son représentant. Dans ce cas, il aura la faculté de se faire accompagner par un représentant du personnel de l'entreprise ou par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entrepr

Le licenciement devra être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

*Handwritten mark*

*Handwritten initials: EB, ic, F, oe*

Article G22 - SERVICE NATIONAL

Les jeunes salariés employés dans l'entreprise au moment de leur départ au service national français retrouveront leur emploi à leur retour du service national.

Si leur emploi a été supprimé, l'employeur s'efforcera de leur trouver un autre emploi répondant à leurs capacités.

Pour l'application du présent article, les intéressés devront, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La reprise du travail devra avoir lieu dans le mois suivant l'envoi de cette lettre.

Le contrat de travail ne pourra être rompu du fait des obligations imposées, au titre du service national français, par la présélection militaire ou par des périodes de préparation militaire ou par des périodes militaires de réserve obligatoires.

*M*

ER

DE

G

OR

*JF*

Art. G 23 - COMMISSIONS PARITAIRES

Chaque organisation syndicale de salariés, signataire de la présente convention, pourra désigner des représentants pour participer aux commissions paritaires nationales, au nombre de :

- deux, s'il s'agit d'un groupe de travail ;
- trois, si l'ordre du jour n'intéresse qu'une catégorie de salariés ;
- cinq, si l'ordre du jour intéresse deux ou trois catégories de salariés.

Les frais entraînés par le déplacement des délégués seront remboursés de la manière suivante :

a) Perte de salaire

Le temps de travail perdu sera payé par l'entreprise comme travail effectif.

b) Voyage

Les frais de voyage seront remboursés par la FFTB suivant le tarif SNCF 2ème classe avec, éventuellement, supplément de couchette.

c) Indemnité de séjour

Indemnité forfaitaire égale à 34 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté), par jour de réunion et par participant.

- d) Les représentants des organisations syndicales seront assurés par les soins de la FFTB contre les accidents survenant au cours de leurs déplacements pour participer aux réunions paritaires, pour la différence entre l'indemnisation qu'ils recevront au titre de leur propre couverture sociale et celle qu'ils auraient reçue en cas d'accident du travail.

m

EB le

Q 11  
OR

Article G24 - CONCILIATION

(l'interprétation)

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 le signataire le plus diligent, à une Commission Paritaire de Conciliation.

Cette Commission sera composée, en nombre égal, de représentants employeurs et salariés désignés par les signataires de la présente convention.

La Commission sera valablement saisie par l'un quelconque des signataires.

La partie patronale devra réunir la Commission dans un délai de cinq jours à dater du jour où elle aura été saisie.

La Commission devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de dix jours, à dater de la réception de la demande.

Sur leur demande, les parties intéressées pourront être entendues contradictoirement ou séparément par la Commission.

Pendant la durée de la procédure de conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir.

M

EB  
de  
h  
OR



Article G25 - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

a) Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, à compter du 1er mars 1982.

---

b) Procédure de révision et dénonciation

1- Révision

La présente convention est révisable au gré des parties. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

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

2- Dénonciation

---

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir et au plus pendant une durée d'un an à compter de la date de dénonciation.

*n*

EB

*de*  
*OR*

Article G26 - AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis dans l'entreprise, individuellement ou par équipe, antérieurement au 1er mars 1982.

*M*

ES

*de*  
*h*  
*OR*

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires à la Direction départementale du Travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes en vue de remplir les formalités requises.

Fait à Paris, le 17 février 1982

Pour la F.F.T.B. : Claude ABADIE  
Pour la C.F.D.T. : Goffredo FILIERI  
Pour la C.F.E.-C.G.C. : André CAIGNAN  
Pour la C.F.T.C. : Eric BONNOUVRIER  
Pour la C.G.T. : André LAVERGNE  
Pour la C.G.T.-F.O. : Roger OLIVIER

*C. Abadie*  
*G. Filieri*  
*A. Caignan*  
*E. Bonnouvrier*  
*A. Lavergne*  
*R. Olivier*

*ES*  
*de*  
*h*  
*012*



CLAUSES OUVRIERS

MS  
GEB  
or

CLAUSES OUVRIERS

Articles	0 1	Champ d'application
	0 2	Ouvriers mensualisés
	0 3	Engagement
	0 4	Période d'essai
	0 5	Changement momentané d'emploi
	0 6	Changement de résidence
	0 7	Déplacements de service
	0 8	Promotion
	0 9	Apprentissage
	0 10	Rémunération au mois
	0 11	Salaires minima
	0 12	Salaires au rendement
	0 13	Jours fériés
	0 14	Travail exécuté exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou la nuit
	0 15	Pause casse-croûte
	0 16	Indemnité de panier
	0 17	Prime d'ancienneté
	0 18	Prime de fin d'année
	0 19	Congés payés
	0 20	Prime de vacances
	0 21	Indemnisation maladie-accident
	0 22	Régime de prévoyance
	0 23	Absences pour maladies ou accidents
	0 24	Inaptitude - Reclassement
	0 25	Rupture du contrat de travail
	0 26	Indemnité de licenciement
	0 27	Départ en retraite
Annexes	A0 1	Classification ouvriers
	A02	Barème des salaires mensuels minima

EB of A de OR

Article 01- CHAMP D'APPLICATION

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs d'une part, les ouvriers et les ouvrières d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

*M*

*EB*  
*CF*  
*OR*

Article 02- OUVRIERS MENSUALISES

Les ouvriers sont mensualisés à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils acquièrent une ancienneté de deux ans dans l'entreprise, au sens de l'article G17.

*M*

*Ed de  
for*



Article 03- ENGAGEMENT

Tout engagement sera accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des Tuiles et Briques et la possibilité d'en prendre connaissance, conformément à la loi,
- le lieu de travail,
- l'emploi occupé,
- le salaire et, le cas échéant, les avantages en nature,
- la durée du travail, conformément à la législation en vigueur,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux ouvriers qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

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

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

M  
EB  
H  
S  
OR

Article 04- PERIODE D'ESSAI

a) Epreuve d'essai

L'exécution d'un essai préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cet essai sera payé au taux minimum de la catégorie.

b) Période d'essai

Les dix premiers jours de travail effectif après l'engagement constituent la période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties sans indemnité de part ni d'autre.

Toute journée commencée et interrompue du fait de l'employé est due intégralement.

A partir du 6ème jour de travail, l'ouvrier sera rémunéré au taux de sa catégorie professionnelle tel qu'il est pratiqué dans l'entreprise.

M

EB

de  
H

OR

R

Art. 05 : CHANGEMENT MOMENTANE D'EMPLOI

Toute modification substantielle et durable du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'ouvrier, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de changement momentané d'emploi imposé par les nécessités du service, l'ouvrier conservera de plein droit son salaire, à moins que son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, l'ouvrier recevra, pendant le temps où il occupera l'emploi, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de cet emploi et son salaire habituel.

m

de  
H  
F on EB

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée 15 jours à l'avance.

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

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, \_\_\_\_\_

L'employeur devra faire en sorte que l'ouvrier puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

\_\_\_\_\_ L'employeur remboursera les frais supportés par l'ouvrier pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les 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 calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En cas de licenciement ultérieur, si l'ouvrier est amené à revenir à son lieu de résidence initial; les frais de retour seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

EB  
FR  
OR

Article 07 - DEPLACEMENTS EXECUTES PAR ORDRE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise

Les déplacements seront effectués par chemin de fer en 2ème classe, sauf accord particulier de l'employeur.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit, avec l'accord de l'ouvrier sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé à l'ouvrier un congé de détente d'une durée <sup>nette</sup> de 1 jour par mois entier de déplacement.

Si l'ouvrier passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

M de ./.  
EB  
Ch 02

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. L'ouvrier est alors assuré par l'entreprise, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, pour un capital correspondant à deux ans de salaire, majoré de trente pour cent par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, \_\_\_\_\_ l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

M

EB

AC  
LA  
OR

F

Article 08- PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux ouvriers employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'ouvrier pourra être soumis à une période probatoire dans l'emploi qu'il sera appelé à occuper. La durée de cette période, convenue entre les parties, sera au maximum d'un mois. Pendant cette période, l'intéressé percevra au moins le salaire minimum du poste pour lequel l'essai sera effectué.

Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'ouvrier sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion définitive, il sera adressé à l'intéressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

*n*

ED

AC

h

OR

*[Signature]*

Article 09 - APPRENTISSAGE

a) Généralités

Le contrat d'apprentissage sera établi et exécuté conformément aux dispositions légales.

Les signataires de la présente convention estiment que, lorsque l'apprentissage est sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), il doit comporter une formation d'ensemble alliant une éducation générale et sommaire à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique approfondie. Cette formation peut être donnée, soit en école, soit dans les entreprises.

b) Apprentissage dans l'entreprise

Au cours de l'apprentissage organisé dans l'entreprise, le souci de la production ne doit pas faire oublier celui de la formation à donner à l'apprenti. Les apprentis peuvent effectuer des travaux utilisables, mais sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression judicieuse.

L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas ceux de la profession. Les travaux manuels qui n'ont pas un caractère scolaire ne pourront être confiés à l'apprenti que s'ils réunissent la triple condition d'être éducatifs, progressifs et propres à assurer une formation méthodique et complète dans l'esprit de la loi.

Les employeurs s'engagent dans le cas d'apprentissage sanctionné par un C.A.P., à ce que la formation théorique et pratique donnée à l'apprenti soit établie en conformité des règles instituées par la Commission Nationale Consultative.

Les employeurs s'engagent à faire donner cette formation par des personnes qualifiées, tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

Les apprentis devront être préparés aux épreuves des C.A.P. lorsqu'elles constituent la sanction de l'apprentissage. Ils devront suivre assidûment les cours professionnels.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales.

Les employeurs doivent obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves du C.A.P. lorsqu'elles constituent la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue au C.A.P., il pourra en cas d'accord entre les parties, être établi un avenant au contrat d'apprentissage, afin de lui permettre de se présenter à la prochaine session.

Les apprentis reçoivent, dès le début de leur formation professionnelle, une indemnité dont le taux, fonction de la réglementation et des habitudes locales, est à débattre avec l'employeur. Ce taux tient compte du degré de formation de l'apprenti et des pertes de matières ou d'outillage que sa formation entraîne.

Une récompense sera allouée aux apprentis qui auront obtenu le C.A.P.

M  
EB  
L or



Article 010-REMUNERATION AU MOIS

La rémunération des ouvriers sera établie au mois, dans les conditions indiquées ci-dessous, et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

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.

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base d'un forfait d'heures mensuel, correspondant à une durée de travail hebdomadaire de référence. Pour chaque entreprise ou établissement, cette durée de travail hebdomadaire de référence sera choisie, après consultation des représentants du personnel, aussi près que possible de la durée réelle moyenne.

Pour les durées hebdomadaires de travail affichées supérieures à la durée légale, un coefficient de majoration, tenant compte du nombre moyen des heures supplémentaires \_\_\_\_\_ compris dans la durée de travail hebdomadaire de référence et des pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au salaire mensuel.

Au salaire mensuel tel qu'il est défini ci-dessus, \_\_\_\_\_ s'ajouteront le cas échéant :

- 1) La rémunération correspondant aux heures de travail effectuées <sup>affichées</sup> chaque semaine au-delà de la durée de travail hebdomadaire avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes conformément à la réglementation en vigueur.
- 2) Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la présente convention collective.

*M*

*ERB*

*AC*  
*ER*  
*OR*  
*R*

Article 011- SALAIRES MINIMA

Les salaires mensuels minima des ouvriers sont fixés nationalement pour chacun des coefficients hiérarchiques définis dans l'annexe AO "classification ouvriers". En cas de durée du travail supérieure la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires <sup>mensuels</sup> minima figure ci-après, en annexe AO n°2.

Les manoeuvres ordinaires (coefficient 120) se verront garantir le salaire minimum des manoeuvres spécialisés (coefficient 132) au terme d'une ancienneté de 6 mois.

Pour vérifier si un ouvrier a effectivement bénéficié d'une rémunération dont le total est au moins égal au montant du salaire minimum résultant du tableau figurant en annexe, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, quelle qu'en soit la nature, à l'exception des :

- prime d'ancienneté,
- prime de fin d'année et prime de vacances pour les montants respectifs résultant de l'application de la présente convention collective,
- sommes qui constituent un remboursement de frais,
- compensations pour réduction d'horaire calculées en application des protocoles de l'Industrie des Tuiles et Briques des 21 juin 1968 et 22 octobre 1970,
- participations découlant des ordonnances des 7 janvier 1959 et 17 août 1967 sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire.

*M*

EB

*IL*  
*OR*

*J*

Article 012- SALAIRE AU RENDEMENT

Aux termes de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail,

"On entend par salaire au rendement, une rémunération, fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise".

Dans le cas de travail au rendement, à la tâche ou aux pièces, le salaire horaire de chaque ouvrier \_\_\_\_\_ ne pourra être inférieur au minimum de sa catégorie, majoré de 10 % .

Le présent article ne fait pas obstacle à des accords ou aménagements dans le cadre de l'entreprise.

*AL*

*EB*

*de  
h  
OR  
J*

Article O 13. - JOURS FERIES

Cet article s'applique sous réserve des dispositions légales propres au 1er mai.

1) Ouvriers mensualisés au sens de l'article O 2 ci-dessus

La rémunération mensuelle inclut le paiement des jours fériés tombant un jour habituellement travaillé \_\_\_\_\_ lorsque l'intéressé a travaillé la journée de travail qui précède ou celle qui suit le jour férié.

L'absence le jour qui précède ou l'absence le jour qui suit le jour férié, lorsqu'elle résulte d'un accord avec l'employeur conserve à l'intéressé son droit à l'indemnisation du jour férié.

2) Ouvriers non mensualisés

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier 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 ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé \_\_\_\_\_ le jour considéré et ce, jusqu'à concurrence de 9 jours par an non compris le 1er mai. L'ancienneté requise est limitée à deux mois pour le 25 décembre et le 1er janvier.

Aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant le dit jour férié (sauf accord avec l'employeur).

3) Les ouvriers postés en continu qui travaillent un jour férié, chômé et payé, sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail effectué le 1er mai.

RZ ED

h  
h  
F OR

Art. 0 14 - TRAVAIL EXECUTE EXCEPTIONNELLEMENT LE  
DIMANCHE, LES JOURS FERIES OU LA NUIT

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés exceptionnellement pour exécuter un travail urgent donneront lieu, au choix de l'ouvrier et sous réserve des dispositions légales concernant la durée maximale du travail,

- soit, en plus du paiement au taux de l'heure normale des heures travaillé exceptionnellement, à une majoration d'incommodité de 100 % payée au prix de l'heure normale,
- soit, en plus du paiement au taux de l'heure normale des heures travaillées exceptionnellement, à un repos de même durée qui sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel,
- soit enfin à un repos de durée double, considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, auquel cas le travail exceptionnel lui-même ne sera pas payé.

Il en ira de même, lorsque l'horaire habituel de travail de l'intéressé ne comporte pas de travail de nuit, pour les heures de travail effectuées entre 20 h et 6 h exceptionnellement pour exécuter un travail urgent.

En cas de travail exceptionnel un jour férié, ce qui précède ne fait pas obstacle au paiement de ce jour férié dans les conditions prévues à l'article 013.

~~Il~~ est rappelé que, conformément à l'article G-6 d les heures de travail effectuées à titre exceptionnel, la nuit, le dimanche ou un jour férié n'entrent pas en compte pour la détermination de la durée hebdomadaire du travail.

M EB

LC  
L  
OR

F

Article 015 - TEMPS DE PAUSE POUR LE CASSE-CROUTE

Tout le personnel appelé à effectuer un \_\_\_\_\_ poste de travail \_\_\_\_\_ d'au moins 7 h 30 consécutives bénéficiera d'un arrêt de 20 minutes rémunérées, entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires. Ce temps sera effectivement pris et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste.

*M*

ES

AE  
W  
OR

J

ARTICLE 0 15 - INDEMNITE DE PANIER

Il est attribué une indemnité de panier égale à 3,5 fois le minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté) aux travaux postés de nuit comportant sept heures et demie consécutives encadrant minuit.

*M*

EB

*de  
h  
FOR*

Article 017 - PRIME D'ANCIENNETE

a) Les ouvriers bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et qui est le suivant :

<u>Ancienneté</u>		
A partir de	3 ans	3 %
"	6 -	6 %
"	9 -	9 %
"	12 -	12 %
"	15 -	15 %

Pour le calcul de cette prime, il faut prendre en compte la durée de travail effectif de l'ouvrier, sans application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires.

Cette prime doit figurer sur la feuille de paie.

b) Il existe en outre, dans certains cas, une prime annuelle d'ancienneté qui ne se cumule pas avec la précédente et qui est versée lorsque, pour cause d'absence prolongée pour maladie ou accident du travail, l'ouvrier n'a pas perçu la prime d'ancienneté calculée selon a) comme un pourcentage de salaire.

Son montant est le suivant :

après 5 ans de présence	27,4	fois	) la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté)
- 10 - - -	40,85	-	
- 15 - - -	54,50	-	

*AC*

*EB*

*AC*

*for*



Art. O. 18 PRIME DE FIN D'ANNEE

Une prime de fin d'année sera attribuée aux ouvriers faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution ; elle sera égale au salaire minimum mensuel de la catégorie sous réserve de l'abattement prévu ci-après.

Les ouvriers engagés en cours d'année, ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus mais au prorata du temps pendant lequel ils auront fait partie du personnel. Les ouvriers travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata.

Chaque jour ou poste de travail <sup>complet</sup> d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime entraîne un abattement de la prime égal à une fois le salaire minimum horaire, avec toutefois les aménagements suivants :

- Pour les ouvriers totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, cette prime ne pourra être inférieure à 50 fois le minimum horaire de la catégorie.
- Sont assimilées à des périodes de travail les périodes de congés payés, y compris celles visées à l'article G19. la période légale de repos des femmes en couches, les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accidents du travail, ainsi que les absences autorisées en vertu de l'article G12.
- Pour les ouvriers qui, pendant la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois, ou plus de deux fois si le total de ces deux absences ne dépasse pas six jours, l'abattement

M  
 ER  
 ./.  
 R  
 h  
 GOR

ne sera appliqué qu'à partir du 7ème jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence.

- Les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.

Toute autre prime de fin d'année, quelles qu'en soient les modalités de versement, et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur le bulletin de paie s'imputera sur la prime définie ci-dessus, la remplacera si elle lui est supérieure et ne pourra pas s'y ajouter.

M

EB

AC

LA

JR OR

Article 019 - CONGES PAYES

La durée des congés payés est fixée par la loi.

Les ouvriers totalisant au moins 20 ans d'ancienneté \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ bénéficieront d'un  
congé supplémentaire correspondant à deux jours ouvrables, cette  
durée étant portée à trois jours après 25 ans d'ancienneté et à  
quatre jours après 30 ans d'ancienneté.

Les jours correspondant à ces suppléments seront effectivement pris  
et ne pourront, sauf accord, être accolés aux congés légaux. Ils ne  
seront pas pris en compte pour l'application de la législation sur  
le fractionnement des congés.

Lorsqu'une période de congé complète ou fractionnée comporte un ou  
plusieurs jours fériés légaux habituellement chômés tombant un jour  
ouvrable, la durée de l'absence pour congé est prolongée d'autant.

Si de nouveaux avantages légaux sont institués, ils ne seront pris  
en considération que pour la partie excédant les dispositions de la  
présente convention.

Sous réserve d'être mensualisés au sens de l'article 02 ci-dessus, le  
ouvriers postés en continu bénéficieront d'un jour ouvrable de congé  
payé supplémentaire qui pourra ne pas être accolé aux congés légaux.

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

Les ouvriers saisonniers prendront l'intégralité de leur congé à  
l'issue de leur contrat.

En cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité afférente au  
congé sera calculée sur les bases légales.

m  
ER  
AC  
b  
OR  
f

Article O20 - PRIME DE VACANCES

Pour faciliter l'utilisation des congés payés, une prime de vacances sera versée avant le départ en congé, en plus de l'indemnité de congé payé.

Cette prime sera égale à 25 % des 4/5e du montant de l'indemnité de congé payé. Elle sera versée aux ouvriers ayant au moins 850 heures de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

Pour l'application des présentes dispositions,

- sont assimilées à des périodes de présence :
  - . les périodes de congé payé ,
  - . la période légale de repos des femmes en couches,
  - . les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle.

- Les absences pour les causes suivantes :

- . maladie reconnue médicalement,
- . service national français ou période militaire de réserve obligatoire,
- . absences autorisées,
- . licenciement pour travail saisonnier,

ne sont pas assimilées à des périodes de présence mais n'interrompent pas la continuité du contrat de travail.

La prime de vacances ne sera due qu'au cas où l'ouvrier prend réellement son congé et non dans le cas du versement d'une indemnité compensatrice. La prime de vacances est cependant versée à l'ouvrier partant au service national français, ainsi que en cas de décès du salarié, aux ayants droit de ce dernier.

*M*

*EB*

*de  
G  
OR  
R*

Article 021- INDEMNISATION MALADIE ET ACCIDENT

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu et donnant lieu à perception des indemnités journalières de Sécurité Sociale, à condition,

- d'être mensualisés au sens de l'article 02
- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution,
- d'adresser à l'employeur -sauf cas de force majeure- dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail,
- d'être soignés, sauf en cas de mission \_\_\_\_\_ pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté Economique Européenne,

suivant le point de départ de l'incapacité de travail les ouvriers recevront à partir du 4<sup>e</sup> jour d'absence pendant une période de 42 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de 45 jours calendaires suivants, ils recevront 50 % de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de Sécurité Sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus, les ouvriers recevront à partir du 1<sup>er</sup> jour d'absence, pendant une période de 60 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler et, pendant la période de 60 jours calendaires suivants, 50 % de la dite rémunération.

M  
EB  
./.  
de  
OR  
CF

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quel que soit le nombre des absences 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.

Lorsque, dans une période de 12 mois consécutifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les ouvriers de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un

---

montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué de travailler, sous déduction, sauf pour ce qui concerne les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, de la rémunération correspondant au délai de carence de trois jours.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé 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.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un ouvrier — qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application des dites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

M

EB

AC  
G  
OR

G

F.F.T.B.

Article 0 22 - REGIME DE PREVOYANCE

Un régime de prévoyance doit être appliqué à tous les ouvriers.

Il sera alimenté par une cotisation paritaire dont 60% seront à la charge de l'entreprise et 40% à celle de l'ouvrier. Ce régime devra garantir le décès, l'incapacité permanente et totale et les frais d'obsèque.

m

ES

de  
S. OR.

Art. 023 : ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENTa) Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en c).

Tout ouvrier victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avvertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie ;
- en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G21.

b) Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard -sauf cas de force majeure- dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail, dans la limite d'un délai de 18 mois, aussi longtemps que la Sécurité sociale accordera le bénéfice des indemnités journalières ou des prestations en nature à l'intéressé qui devra pouvoir justifier à tout moment de leur attribution.

Ce délai de 18 mois est prolongé de 3 mois pour un ouvrier ayant de 10 à 20 ans d'ancienneté, et de 6 mois pour une ancienneté de 20 ans ou plus.

Au-delà des délais prévus ci-dessus, l'employeur pourra constater la rupture du contrat de travail du fait de la prolongation de l'absence. Il devra toutefois respecter la procédure prévue à l'article G21.

M  
ER  
h.1.  
FOR



Toutefois, le contrat se trouvera rompu avant l'expiration de ces délais, lorsque l'ouvrier aura épuisé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire, si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G<sup>21</sup>.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'ouvrier percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera pendant une durée de douze mois d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

c) Ouvriers âgés d'au moins 57 ans et ayant une ancienneté d'au moins 9 ans

Les ouvriers absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins 57 ans et d'avoir une ancienneté d'au moins 9 ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la Sécurité Sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

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

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe a) du présent article.

m

EB  
 G h or

ARTICLE 0 24 -INAPTITUDE -RECLASSEMENT

a) Ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Conformément à la loi, si un ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'ouvrier ainsi reclassé, s'il perçoit une rente d'incapacité permanente partielle, se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant son accident ou le début de sa maladie.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir, soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier l'ouvrier concerné en respectant la procédure prévue à l'article G21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (article 026 a), \_\_\_\_\_ une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article 025, \_\_\_\_\_ sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu \_\_\_\_\_ au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

b) Autres cas

En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et affectant un ouvrier âgé d'au moins 50 ans ayant travaillé en poste pendant au moins 10 ans, l'intéressé est affecté à un emploi disponible compatible avec son état de santé.

L'ouvrier ainsi reclassé se verra garantir jusqu'à l'expiration de son contrat de travail le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant la constatation de son incapacité.

M  
ER  
J. B. OR

Article 025 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

a) Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

\_\_\_\_\_ La durée du préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure, de :

- . ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou inférieure à un mois ----- : 3 jours
- . ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un mois et deux ans ----- : 1 semaine
- . ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans ----- : 2 semaines

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier démissionnaire sera autorisé à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher un emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures ne seront pas rémunérées. Elles seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre eux, \_\_\_\_\_ elles se répartiront sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'ouvrier pourra, après accord de l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

*M*

*EB*

*JE*

*OR*

*Jr*

./.

b) Licenciement

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de :

- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou inférieure à un mois ----- : 3 jours
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un mois et six mois ----- : 1 semaine
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre six mois et deux ans----- : 1 mois.
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans..... 2 mois,

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, et calculé sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la période de préavis. Toutefois, l'ouvrier qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du préavis pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier licencié est autorisé s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé et prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'ouvrier. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de

ER  
 M  
 G OR

deux heures par jour fixées alternativement un jour  
au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.  
Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire,  
l'ouvrier pourra, sous condition d'en avoir averti son  
employeur 2 jours de travail à l'avance, grouper tout ou partie de ces  
heures avant l'expiration du délai de préavis.

*m*

*le 14*  
*FEB OR*

Article 026 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

(Accident du travail-

a) Indemnité spéciale de licenciement (maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article 024 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ouvrier, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu \_\_\_\_\_ au cours des trois derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus sous a), il sera alloué à l'ouvrier licencié avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté \_\_\_\_\_ et fixée comme suit :

- à partir de 2 ans d'ancienneté, \_\_\_\_\_ montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans.
- à partir de 5 ans..... 1 mois de
- à partir de 10 ans..... 2 mois salai
- à partir de 15 ans..... 3 mois -
- à partir de 20 ans..... 4 mois -
- à partir de 25 ans..... 5 mois -
- à partir de 30 ans..... 6 mois -

Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail 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.).

M  
EB 10  
1/-  
Cf OR

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux ~~autres~~ autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels égaux échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

du présent article

Les dispositions ne peuvent conduire à verser aux ouvriers une indemnité de licenciement inférieure à celle prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

M

EB  
b-10  
G OR

Art. 027 : DEPART EN RETRAITE

A partir de l'âge normal de la retraite prévu par le régime complémentaire applicable à l'intéressé, le départ volontaire ne constitue pas une démission et le départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement.

Trois mois avant que l'ouvrier atteigne l'âge normal de la retraite prévu par le régime complémentaire qui lui est applicable, l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

De même, lorsque l'intéressé désire partir à la retraite, il prévient son employeur au moins trois mois avant.

L'ouvrier qui part à la retraite à son initiative ou à celle de l'employeur reçoit une allocation de départ à la retraite calculée comme suit, en fonction de son ancienneté :

	Indemnité égale à
. de 2 à 10 ans	: l'indemnité légale de licenciement
. à partir de 10 ans	: 1 mois 1/2 de salaire
. - - - 15 ans	: 2 mois - -
. - - - 20 ans	: 2 mois 1/2 - -
. - - - 25 ans	: 3 mois - -
. - - - 30 ans	: 4 mois - -
. - - - 35 ans	: 4 mois 1/2 - -
. - - - 40 ans	: 5 mois - -
. - - - 45 ans	: 5 mois 1/2 - -

L'allocation de départ à la retraite est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en compte 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 de départ à la retraite ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

L'allocation prévue au présent article est versée aux salariés qui démissionnent pour bénéficier de la garantie de ressources résultant de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977

prorogé ou des dispositions d'un contrat de solidarité relatif à la cessation d'activité à 55 ans, conformément au décret du 30 décembre 1981.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

EB  
AV  
JON



CLAUSES ETAM

EB  
AZ  
OR B

CLAUSES ETAM

Articles	E 1	Champ d'application
	E 2	Engagement
	E 3	Période d'essai
	E 4	Changement momentané d'emploi
	E 5	Changement de résidence
	E 6	Déplacements de service
	E 7	Promotion
	E 8	Salaires minima
	E 9	Travail exécuté exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou la nuit
	E 10	Prime d'ancienneté
	E 11	Prime de fin d'année
	E 12	Congés payés - Prime de vacances
	E 13	Périodes militaires
	E 14	Indemnisation maladie-accident
	E 15	Régime de prévoyance et de retraite
	E 16	Absences pour maladies ou accidents
	E 17	Inaptitude - Reclassement
	E 18	Rupture du contrat de travail
	E 19	Indemnité de licenciement
	E 20	Départ en retraite
Annexes	AE 1	Classification Etam
	AE 2	Barème des salaires mensuels minima

*R**EB**W se  
OR F*

Article E1 -CHAMP D'APPLICATION

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs d'une part, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise d'autre part, ci-après désignés par "les ETAM", des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

*M*

*EB*

*OR*

Article E2 - ENGAGEMENT

Tout engagement sera accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des Tuiles et Briques et la possibilité d'en prendre connaissance conformément à la loi,
- le lieu de travail,
- l'emploi occupé,
- le salaire \_\_\_\_\_ et, le cas échéant, les avantages en nature,
- la durée du travail, conformément à la législation en vigueur,
- la durée et les conditions de la période d'essai,
- la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique.
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux étam qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

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

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

M

EB

Wje  
FR OR

Article E3- PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est fixée à un mois.

Toutefois, elle peut, notamment pour les fonctions présentant des difficultés particulières, être d'un commun accord prolongée sans pouvoir dépasser trois mois au total. Cette prolongation doit être confirmée par écrit.

Pendant les quatorze premiers jours calendaires de la période d'essai les deux parties peuvent se séparer à chaque fin de journée sans préavis. Après quatorze jours, le délai de préavis réciproque, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, est de 7 jours calendaires, ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du préavis non effectué.

R

EB

le  
OR

Art. E4 : CHANGEMENT MOMENTANE D'EMPLOI

Toute modification substantielle et durable du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'Etam, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de changement momentané d'emploi imposé par les nécessités du service, l'Etam conservera de plein droit son salaire, à moins que son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, l'Etam recevra, pendant le temps où il occupera l'emploi, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de cet emploi et son salaire habituel.

M

EB

le se  
OR

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée 15 jours à l'avance.

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

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, \_\_\_\_\_

L'employeur devra faire en sorte que l' Etam puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

\_\_\_\_\_ L'employeur remboursera les frais supportés par l' Etam pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les 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 calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En cas de licenciement ultérieur, si l'étam est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour de l'étam seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

ER  
f OR

Article E6- DEPLACEMENTS EXECUTES PAR ORDRE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

Les déplacements seront effectués par chemin de fer en 2ème classe, sauf accord particulier de l'employeur.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit, avec l'accord de l'étam sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé à l'étam un congé de détente d'une durée <sup>nette</sup> de 1 jour par mois entier de déplacement.

Si l' Etam passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail, pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

*M*  
*EB* *FOR*



En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. L'état est alors assuré par l'entreprise, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, pour un capital correspondant à deux ans de salaire, majoré de trente pour cent par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, \_\_\_\_\_ l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

M

ES

le de  
FOR

Article E7- PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'étam pourra être soumis à une période probatoire dans l'emploi qu'il sera appelé à occuper ; la durée de cette période convenue entre les parties sera au maximum de trois mois. Pendant cette période, l'intéressé percevra au moins le salaire minimum du poste pour lequel l'essai sera effectué.

Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion définitive, il sera adressé à l'intéressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

*n*

EB

*hje*  
G OR

Article E8- SALAIRES MINIMA

Les salaires mensuels minima des étam sont fixés nationalement pour chacun des coefficients hiérarchiques définis dans l'annexe AE1 "Classification étam" (1). En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels minima figure ci-après en annexe AE n° 2.

Les étam dont le coefficient est inférieur à 132 se verront garantir le salaire minimum au coefficient 132 au terme d'une ancienneté de 6 mois.

Pour vérifier si un étam a effectivement bénéficié d'une rémunération dont le total est au moins égal au montant du salaire minimum résultant du tableau figurant en annexe, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, quelle qu'en soit la nature, à l'exception des :

- prime d'ancienneté,
- prime de fin d'année et prime de vacances pour les montants respectifs résultant de l'application de la présente convention collective,
- sommes qui constituent un remboursement de frais,
- compensations pour réduction d'horaire calculée en application des protocoles de l'Industrie des Tuiles et Briques des 21 juin 1968 et 22 octobre 1970,
- participations découlant des ordonnances des 7 janvier 1959 et 17 août 1967 sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire.

(1) Les définitions données par cette classification serviront de points de repère pour placer les fonctions qui n'y figurent pas et leur affecter un coefficient.

M EB

W LC  
G OR

Article E.g. - TRAVAIL EXECUTE EXCEPTIONNELLEMENT  
LE DIMANCHE, LES JOURS FERIES OU LA NUIT

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés exceptionnellement pour exécuter un travail urgent donneront lieu, au choix de l'étam et sous réserve des dispositions légales concernant la durée maximale du travail,

- soit, en plus du paiement au taux de l'heure normale des heures travaillé exceptionnellement, à une majoration d'incommodité de 100 % payée au prix de l'heure normale,
- soit, en plus du paiement au taux de l'heure normale des heures travaillées exceptionnellement, à un repos de même durée qui sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel,
- soit enfin à un repos de durée double, considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, auquel cas le travail exceptionnel lui-même ne sera pas payé.

Il en ira de même, lorsque l'horaire habituel de travail de l'intéressé ne comporte pas de travail de nuit, pour les heures de travail effectuées entre 20 h et 6 h exceptionnellement pour exécuter un travail urgent.

Il est rappelé que, conformément à l'article G 6.d, les heures de travail effectuées à titre exceptionnel, la nuit, le dimanche ou un jour férié n'entrent pas en compte pour la détermination de la durée hebdomadaire du travail.

*R* *EB*  
*W de*  
*FOR*

Article E10. PRIME D'ANCIENNETE

Les étam bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire minimum \_\_\_\_\_ de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et qui est le suivant :

<u>Ancienneté</u>		
à partir de	3 ans	3 %
"	6 -	6 %
"	9 -	9 %
"	12 -	12 %
"	15 -	15 %

Pour le calcul de cette prime, il faut prendre en \_\_\_\_\_ compte la durée de travail effectif de \_\_\_\_\_ l'étam, avec \_\_\_\_\_ application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires.

Cette prime doit figurer sur la feuille de paie..

*m*

EB

*W de*  
*J OR*

Art. E 11 - PRIME DE FIN D'ANNEE

Une prime de fin d'année sera attribuée aux étam : faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution elle sera égale au salaire minimum mensuel de la catégorie sous réserve de l'abattement prévu ci-après.

Les étam : engagés en cours d'année, ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus mais au prorata du temps pendant lequel ils auront fait partie du personnel. Les étam travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata.

Chaque jour ou poste de travail <sup>complet</sup> d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime entraîne un abattement de la prime égal à une fois le salaire minimum horaire, avec toutefois les aménagements suivants :

- Pour les étam totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, cette prime ne pourra être inférieure à 50 fois le minimum horaire de la catégorie.
- Sont assimilées à des périodes de travail les périodes de congés payés, y compris celles visées à l'article G-19. la période légale de repos des femmes en couches, les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accidents du travail, ainsi que les absences autorisées en vertu de l'article G-12.
- Pour les étam qui, pendant la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois, ou plus de deux fois si le total de ces deux absences ne dépasse pas six jours, l'abattemen

M ./. .

EB

OR J

ne sera appliqué qu'à partir du 7ème jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence.

- Les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.

Toute autre prime de fin d'année, quelles qu'en soient les modalités de versement, et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur le bulletin de paye, s'imputera sur la prime définie ci-dessus, la remplacera si elle lui est supérieure et ne pourra pas s'y ajouter.

*n*

EB

*le*  
FOR

Article E19- CONGES PAYES - PRIME DE VACANCES

Pour tout ce qui concerne les congés payés et la prime de vacances, les étam bénéficieront de conditions\* qui ne seront pas inférieures à celles dont bénéficie le personnel ouvrier de l'établissement.

*M*

EB  
h se  
f OR



Article E13 - PERIODES MILITAIRES DE RESERVE OBLIGATOIRES

Pendant les périodes militaires de réserve au \_\_\_\_\_  
titre du service national français (obligatoires et non provoquées par  
l'intéressé, 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 pratiqué dans l'entreprise  
pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de  
l'étam appelé à effectuer une période n'entraîne pas une  
augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.



ES  
f OR

Article E14 INDEMNISATION MALADIE - ACCIDENT

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à perception des indemnités journalières de Sécurité Sociale, à condition,

- d'avoir une ancienneté d'au moins 12 mois
- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution,
- d'adresser à l'employeur -sauf cas de force majeure- dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail,
- d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté Economique Européenne,

Les étam recevront, pendant une période de 45 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de 45 jours calendaires suivants, ils recevront 75 % de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de Sécurité Sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

Les deux périodes de 45 jours sont portées à 60 jours calendaires en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus.

Dans tous les cas prévus au présent article, la durée de l'indemnisation s'entend par période de 12 mois consécutifs. Il en résulte que, si une absence se prolonge au-delà d'une période de 12 mois consécutifs, il n'est pas ouvert un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

M G de  
EB OR 4.1.

Lorsque dans une période de 12 mois consécutifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les Etam de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus,

---

un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que ces absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un étam \_\_\_\_\_ qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

*M*

EB

*J. J. Je*  
*OR*

Article E 15 -REGIME DE PREVOYANCE ET DE RETRAITE

Les étam seront affiliés à un régime complémentaire de prévoyance et de retraite comportant des avantages au moins égaux à ceux dont bénéficient les ouvriers de l'établissement.

*M*

ER

*W de*  
OR

Article E16- ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

a) Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en c).

Tout étant victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie ;
- en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G21.

b) Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard -sauf cas de force majeure- dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le contrat se trouvera rompu lorsque l'étam aura épuisé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire, si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement

R EJ  
.  
4-10  
F OR

et s'il ne peut être remplacé temporairement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G21.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'étam percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera, pendant une durée de 12 mois, d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

c) Etam âgés d'au moins 57 ans et ayant une ancienneté d'au moins 9 ans.

Les étam absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins 57 ans et d'avoir une ancienneté d'au moins 9 ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la Sécurité Sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

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

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe a) du présent article.

AL

EG

FOR

Article E17 - INAPTITUDE - RECLASSEMENTa) Etam victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Conformément à la loi, si un étam victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise \_\_\_\_\_ en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'Etam ainsi reclassé, s'il perçoit une rente d'incapacité permanente partielle, se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant son accident ou le début de sa maladie.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir, soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier l'étam concerné en respectant la procédure prévue à l'article G 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (voir article E19a), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article E18, \_\_\_\_\_ sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu \_\_\_\_\_ au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif. EB

R  
 W DE  
 F OR

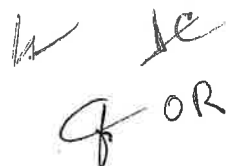
b) Autres cas

En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et affectant un étam âgé d'au moins 50 ans et ayant travaillé en poste pendant au moins 10 ans, soit comme étam soit comme ouvrier, l'intéressé est affecté à un emploi disponible compatible avec son état de santé.

L'étam ainsi reclassé se verra garantir jusqu'à l'expiration de son contrat de travail le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant la constatation de son incapacité.



EB

  
OR



E18 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAILa) Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée du préavis réciproque sera de 1 mois \_\_\_\_\_  
sauf cas de force majeure.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, l'état démissionnaire sera autorisé à s'absenter pendant 2 heures par jour pour rechercher un emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures ne seront pas rémunérées. Elles seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre eux, \_\_\_\_\_ elles se répartiront sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'état pourra, après accord de l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

R

EB

A  
de  
OR

b) Licenciement

\_\_\_\_\_ La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de :

- . étam ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à deux ans..... 1 mois
- . étam ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre deux ans et 15 ans..... 2 mois,
- . étam ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à 15 ans..... 3 mois.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci 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 période de préavis. Toutefois, l'étam qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, après en avoir apporté la preuve à son employeur pourra quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, l'étam licencié sera autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé et prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'étam. A défaut d'accord entre eux, — elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'étam pourra, sous condition d'en avoir averti son employeur 2 jours de travail à l'avance, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

M  
 FB  
 de  
 R  
 G OR

Article E19- INDEMNITE DE LICENCIEMENT

a) Indemnité spéciale de licenciement (Accident du travail-maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'étam victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article E17 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'étam, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus sous a), il sera alloué à l'étam licencié avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- à partir de 2 ans d'ancienneté, montant prévu par la législati en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé à plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans.
- à partir de 5 ans..... 1 mois de salair
- à partir de 10 ans..... 2 mois - -
- à partir de 15 ans..... 3 mois - -
- à partir de 20 ans..... 4 mois - -
- à partir de 25 ans..... 5 mois - -
- à partir de 30 ans..... 6 mois - -

Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

*Handwritten notes:*  
R .. EB  
W se  
9 OR

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze derniers mois de présence au travail 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 indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de deux mois au maximum.

*Handwritten signature*

ER

*Handwritten initials/signature*  
FR OR

Art. E2D : DEPART EN RETRAITE

A partir de l'âge normal de la retraite prévu par le régime complémentaire applicable à l'intéressé, le départ volontaire ne constitue pas une démission et le départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement.

Trois mois avant que l'Etam . atteigne l'âge normal de la retraite prévu par le régime complémentaire qui lui est applicable, l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

De même, lorsque l'intéressé désire partir à la retraite, il prévient son employeur au moins trois mois avant.

L'Etam qui part à la retraite à son initiative ou à celle de l'employeur reçoit une allocation de départ à la retraite calculée comme suit, en fonction de son ancienneté :

	de 2 à 10 ans	Indemnité égale à : l'indemnité légale de licenciement
. à partir de 10 ans	:	1 mois 1/2 de salaire
. - - - 15 ans	:	2 mois - -
. - - - 20 ans	:	2 mois 1/2 - -
. - - - 25 ans	:	3 mois - -
. - - - 30 ans	:	4 mois - -
. - - - 35 ans	:	4 mois 1/2 - -
. - - - 40 ans	:	5 mois - -
. - - - 45 ans	:	5 mois 1/2 - -

L'allocation de départ à la retraite est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en compte 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 de départ à la retraite ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

L'allocation prévue au présent article est versée aux salariés qui démissionnent pour bénéficier de la garantie de ressources résultant de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 prorogé ou des dispositions d'un contrat de solidarité relatif à la cessation d'activité à 55 ans, conformément au décret du 30 décembre 1981. Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

*OR*      *EB*  
*le*  
*OR*



CLAUSES CADRES

EB  
OR  
M  
L  
A

CLAUSES CADRES

Articles	CA 1	Champ d'application
	CA 2	Engagement
	CA 3	Période d'essai
	CA 4	Modification du contrat de travail
	CA 5	Changement de résidence
	CA 6	Déplacements de service
	CA 7	Promotion
	CA 8	Salaires minima
	CA 9	Prime de fin d'année
	CA 10	Congés payés - Prime de vacances
	CA 11	Périodes militaires
	CA 12	Indemnisation maladie-accident
	CA 13	Absences pour maladies ou accidents
	CA 14	Inaptitude - Reclassement
	CA 15	Rupture du contrat de travail
	CA 16	Indemnité de licenciement
	CA 17	Secret professionnel - Non concurrence
	CA 18	Départ en retraite
Annexes	ACA 1	Classification cadres
	ACA 2	Barème des salaires mensuels minima

R

EP

G de  
OR



Article CA1 - CHAMP D'APPLICATION

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs d'une part, les ingénieurs et cadres ci-après désignés sous le vocable unique de "cadres", d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

M

OF  
LE  
OR

Article CA2 - ENGAGEMENT

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

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des Tuiles et des Briques et la possibilité d'en prendre connaissance, conformément à la loi.
- la fonction et les lieux où elle s'exerce ;
- les conditions de la période d'essai ;
- la position repère et l'échelon dans lequel le cadre est classé ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la durée du travail, conformément à la législation en vigueur ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- éventuellement la clause de non-concurrence.
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux cadres qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

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

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Les employeurs feront connaître aux organismes intéressés et notamment à l'Association Pour l'Emploi des Cadres (APEC) les places vacantes dans leur entreprise. Ils pourront toujours recourir à l'engagement direct sous réserve des dispositions légales.

M  
EP  
J de OR

Article CA3 - PERIODE D'ESSAI

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

Toutefois, elle peut, notamment pour les fonctions présentant des difficultés particulières, être prolongée d'un commun accord d'une durée égale. Cette prolongation doit être confirmée par écrit.

Pendant les 45 premiers jours calendaires de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à chaque fin de journée sans préavis.

Après 45 jours calendaires de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf en cas de faute grave ou de force majeure est de 15 jours calendaires, ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être au gré de l'employeur remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du préavis non effectué.

Pendant la période de préavis de 15 jours, que la rupture soit imputable à l'employeur ou au cadre, ce dernier dispose d'un crédit de 24 heures rémunérées pour recherche d'emploi.

Lorsque la rupture a été décidée par l'employeur, le cadre doit seulement avertir celui-ci de ses absences pour recherche d'emploi, 2 jours de travail à l'avance. Par contre, si la rupture a eu lieu à l'initiative du cadre, celui-ci utilisera le crédit d'heures pour recherche d'emploi avec l'accord de son employeur.

Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé à trouvé un nouvel emploi.

Après 45 jours calendaires de période d'essai, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, peut quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de celui-ci.

03  
M  
J de la  
002

Article CA. 4- MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Cet article ne s'applique pas dans les cas prévus par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, art. 17

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions et 1 du contrat de travail et à confier à un cadre une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de \_\_\_\_\_

ses appointements, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée 15 jours à l'avance.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'une acceptation et si la modification entraîne diminution de rémunération, la \_\_\_\_\_ rémunération ancienne est néanmoins maintenue pendant six mois à dater de la notification.

En cas de licenciement ultérieur, ou de départ en retraite intervenant dans un délai de deux ans, \_\_\_\_\_ le montant de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite est calculé sur un traitement au moins égal à celui sur lequel il aurait été calculé si la rupture du contrat de travail était \_\_\_\_\_ intervenue au moment de la modification.

ES

M

J. S. de OR

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée 15 jours à l'avance.

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.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur \_\_\_\_\_ demande de l'employeur et nécessitant un changement de \_\_\_\_\_ résidence en France métropolitaine, \_\_\_\_\_

L'employeur devra faire en sorte que le cadre puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

\_\_\_\_\_ L'employeur remboursera les frais supportés par le cadre pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les 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.

En cas de licenciement ultérieur, et si le cadre est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

AV EB  
F AC OR

Article CA6 - DEPLACEMENTS EXECUTES PAR ORDRE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les déplacements en chemin de fer seront effectués de jour en 1ère classe et de nuit si possible en couchette ou en wagon-lit. Les déplacements comportant l'utilisation de l'avion sont effectués en classe touriste.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit, avec l'accord du cadre sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé au cadre un congé de détente d'une durée nette de 1 jour par mois entier de déplacement.

Si le cadre passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail, pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

En outre, les frais d'un voyage aller-retour supplémentaire par mois sont remboursés au cadre, ce voyage étant effectué à l'occasion de jours non travaillés.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

*F. ANEB  
10/1.0A*

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. Le cadre est alors assuré par l'entreprise en cas de décès ou d'invalidité permanente totale pour un capital correspondant à 2 ans de salaire majoré de 30 % par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

M

EB

G. de

OR

Article CA7- PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion d'un salarié à une situation de cadre, il lui sera adressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

*R*

*EB*  
*Je* *OR*



Article CA 8- SALAIRES MINIMA

Les salaires mensuels minima des cadres sont fixés nationalement pour chacun des coefficients hiérarchiques affectés aux catégories définies dans l'annexe ACA 1 "Classification cadres". En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels minima figure ci-après en annexe ACA n°2.

Pour vérifier si un cadre a effectivement bénéficié d'une rémunération dont le total est au moins égal au montant du salaire minimum résultant du barème figurant en annexe, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, quelle qu'en soit la nature, à l'exception des :

- prime de fin d'année et prime de vacances pour les montants respectifs résultant de l'application de la présente convention collective ;
- sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- compensations pour réduction d'horaire calculées en application des protocoles de l'industrie des Tuiles et Briques des 21 juin 1968 et 22 octobre 1970 ;
- participations découlant des ordonnances des 7 janvier 1959 et 17 août 1967 sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire.

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, le personnel cadre doit bénéficier -éventuellement selon des modalités appropriées- des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail.

M

ER

h  
F AC OR

Article CA. 9 PRIME DE FIN D'ANNEE

Une prime de fin d'année sera attribuée aux cadres faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution ; elle sera égale au salaire mensuel minimum de la catégorie.

Les cadres embauchés en cours d'année, ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national, percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata du temps durant lequel ils auront fait partie du personnel. Les cadres travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata.

Les cadres, qui percevraient déjà une prime de fin d'année égale ou supérieure à celle qui vient d'être définie, ne pourront prétendre au bénéfice des dispositions du présent article, même si son versement s'est effectué par mensualités au cours de l'année de référence et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur leur bulletin de paie.

Les périodes de chômage partiel ne peuvent donner lieu à une réduction du montant de la prime de fin d'année.

*m*

*AC EB OR*  
*G*

Article CA10- CONGES PAYES - PRIME DE VACANCES

Pour tout ce qui concerne les congés payés et la prime de vacances, les cadres bénéficient de conditions qui ne sont pas inférieures à celles dont bénéficie le personnel étam de l'établissement. Ils bénéficient en outre des dispositions spécifiques suivantes :

- sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes de maladie ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires prévues à l'article CA12.
- la prime de vacances peut, en accord avec l'employeur, être remplacée par 6 jours ouvrables de congés payés supplémentaires.
- les cadres totalisant au moins dix ans d'ancienneté bénéficient d'un supplément de congé payé égal à un jour ouvrable, porté à deux jours après quinze ans, à trois jours après vingt ans et à quatre jours après trente ans d'ancienneté. Ce congé supplémentaire, sauf accord, n'est pas accolé aux congés légaux. Il n'est pas pris en compte pour l'application de la législation sur le fractionnement des congés. Il est effectivement pris.

Si de nouveaux avantages légaux concernant les congés payés venaient à être institués, ils ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les dispositions de la présente convention.

En cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité afférente au congé est calculée sur les bases légales.

M

EB

G  
de  
OR

Article CA 11 PERIODES MILITAIRES DE RESERVE OBLIGATOIRES

Pendant les périodes militaires de réserve au titre du service national français obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé.

*M*

ER

*is*  
*AE*  
*OR*  
*Ch*

Article CA 12 INDEMNISATION MALADIE - ACCIDENT

En cas de maladie  
ou d'accident dûment constaté par certificat médical \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ et donnant lieu à perception des indemnités  
journalières de Sécurité Sociale, à condition,

- d'avoir une ancienneté d'au moins 9 mois
- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution,
- d'adresser à l'employeur -sauf cas de force majeure- dans un  
délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail,
- d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de  
l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des  
pays membres de la Communauté Economique Européenne,

Les cadres recevront, pendant les trois premiers mois de leur  
absence, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient  
continué à travailler.

Pendant les trois mois suivants, ils percevront 75 % de la  
rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à  
travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que  
les intéressés perçoivent des caisses de Sécurité Sociale et  
des caisses complémentaires de Prévoyance auxquelles l'employeur  
cotise.

Dans tous les cas prévus au présent article, la durée de  
l'indemnisation s'entend par période de 12 mois consécutifs.  
Il en résulte que, si une absence se prolonge au-delà d'une  
période de 12 mois consécutifs, il n'est pas ouvert un nouveau  
droit aux indemnités d'arrêt.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas  
conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de  
toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus,

\_\_\_\_\_ →  
un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient

EB

LS

AE

MC AR

effectivement perçue s'ils avaient continué à travailler.

---

1  
La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que ces absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un cadre \_\_\_\_\_ qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

m

ER

la  
de

J. OR

Article CA13- ABSÉNCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

1) Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en 3).

Tout cadre victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avvertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie ;
- en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G21.

2) Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard -sauf cas de force majeure dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le cadre pourra être licencié si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement définitif. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G21.

M ./.  
EB  
4  
de  
F OR

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement que s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Le cadre ainsi licencié percevra :

- a) les indemnités de maladie jusqu'au jour de sa guérison, dans la limite des périodes d'indemnisation prévues par l'article CA12, sur justification du versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale ;
- b) l'indemnité de préavis ;
- c) une indemnité de licenciement, calculée compte tenu de l'ancienneté qu'il aurait acquise à la fin de la période de préavis et versée dans les conditions prévues à l'article CA16.

Les trois indemnités visées en a, b et c se cumulent.

L'intéressé bénéficiera alors d'un droit de priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire. La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement.

3) Cadres âgés d'au moins 57 ans et ayant une ancienneté d'au moins 9 ans

Les cadres absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins 57 ans et d'avoir une ancienneté d'au moins 9 ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la Sécurité Sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

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

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au § 1) du présent article.

M EB  
R de OR



Article CA14. INAPTITUDE - RECLASSEMENT

Conformément à la loi, si un cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la \_\_\_\_\_ mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir, soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier le cadre concerné en respectant la procédure prévue à l'article G21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (article CA16 a) une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article CA15 \_\_\_\_\_ sur la base du salaire moyen \_\_\_\_\_ qu'il aurait perçu \_\_\_\_\_ au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

M

EB

F. J. O.R.

CA.15 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAILa) Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

\_\_\_\_\_ La durée du préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure ou de convention particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long de 1 mois pour les cadres classés en position I et ayant moins de 2 ans de présence dans l'entreprise et de 3 mois pour les autres cadres

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, le cadre démissionnaire disposera d'un crédit de 50 heures par mois pour recherche d'emploi et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures seront rémunérées <sup>et</sup> utilisées avec l'accord de l'employeur.

b) Licenciement

\_\_\_\_\_ La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure, de faute grave ou de convention particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long de 1 mois pour les cadres classés en position I et ayant moins de 2 ans de présence dans l'entreprise et de 3 mois pour les autres cadres.

M  
./.  
EB

G  
de  
OR

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat. Toutefois, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur 15 jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, le cadre disposera d'un crédit de 50 heures par mois pour recherche d'emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, rémunérées, seront utilisées librement sous condition d'avertir l'employeur 2 jours de travail à l'avance

M

ER

de

F OR

Art. CA 16 - INDEMNITE DE LICENCIEMENTa) Indemnité spéciale de licenciement (Accident du travail - Maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué au cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article CA 14 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour le cadre, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus sous a), il sera alloué au cadre licencié avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- pour la tranche des 5 premières années, à partir de 2 années d'ancienneté : 2/10e de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des 5 années suivantes (6 à 10) : 3/10e de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des 5 années suivantes (11 à 15) : 4/10e de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des années suivantes (au-delà de 15) : 7/10e de mois de salaire par année.

L'indemnité, calculée par addition des tranches, ne peut toutefois dépasser 12 mois de salaire. Elle est majorée de 10 % pour le cadre licencié dans une période de 5 ans précédant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable ; le plafond de l'indemnité est alors majoré également de 10 %.

Une année entamée donne lieu à un calcul proportionnel. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail 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.

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement. L'employeur peut procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de quatre mois au maximum.

M EB  
h  
f de  
OR

Article CA17- SECRET PROFESSIONNEL - NON-CONCURRENCE

Le cadre est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

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 cadre — 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 cadre l'exercice de son activité professionnelle.

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra 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 et doit concerner un champ d'application géographique défini d'un commun accord.

Toute clause de non-concurrence, pour être valable, devra préciser que l'interdiction a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du salaire de l'intéressé au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'entreprise.

EB M  
1.  
W  
IC  
F OR

Toutefois, dans le cas d'un licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux 6/10èmes de cette moyenne tant que le cadre n'aura pas trouvé 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 cadre 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.

M

EB

4  
de  
f OR

Art. CA18 : DEPART EN RETRAITE

A partir de l'âge normal de la retraite prévu par le régime complémentaire applicable à l'intéressé, le départ volontaire ne constitue pas une démission et le départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement.

Six mois avant que le cadre atteigne l'âge normal de la retraite prévu par le régime complémentaire qui lui est applicable, l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

De même, lorsque l'intéressé désire partir à la retraite, il prévient son employeur au moins six mois avant.

Le cadre qui part à la retraite à son initiative ou à celle de l'employeur reçoit une allocation de départ à la retraite calculée comme suit, en fonction de son ancienneté :

. de 2 à 10 ans		Indemnité égale à : l'indemnité légale de licenciement	
. à partir de	10 ans	:	1 mois 1/2 de salaire
. -	15 ans	:	2 mois - -
. -	20 ans	:	2 mois 1/2 - -
. -	25 ans	:	3 mois - -
. -	30 ans	:	4 mois - -
. -	35 ans	:	4 mois 1/2 - -
. -	40 ans	:	5 mois - -
. -	45 ans	:	5 mois 1/2 - -

L'allocation de départ à la retraite est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze derniers mois de présence au travail de l'intéressé. Les appointements pris en compte doivent inclure tous les éléments de rémunération dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette allocation de départ à la retraite ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

L'allocation prévue au présent article est versée aux salariés qui démissionnent pour bénéficier de la garantie de ressources résultant de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 prorogé ou des dispositions d'un contrat de solidarité relatif à la cessation d'activité à 55 ans, conformément au décret du 30 décembre 1981. Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

M EP  
J le OR

