

Paris, le 4 janvier 1995

**VINGT-SEPTIEME AVENANT
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE DU 6 JUILLET 1989**

**relatif
AUX CLAUSES PARTICULIERES
AUX PERSONNELS OUVRIERS ET ETAM
des INDUSTRIES CERAMIQUES**

Entre les parties contractantes soussignées :

La CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE, agissant au nom des syndicats qu'elle représente, à l'exception de la CHAMBRE SYNDICALE DU CARREAU CERAMIQUE DE FRANCE,

et

d'une part,

Les Organisations syndicales de salariés suivantes :

la FEDERATION BATI-MAT-TP-C.F.T.C.,

la FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES INDUSTRIES CERAMIQUES ET PRODUITS SIMILAIRES, C.G.T.- F.O.,

la FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS, C.F.D.T.,

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

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Handwritten initials and signatures, including "RB" and a large signature.

PREAMBULE

Les dispositions suivantes modifient certains articles de la Convention Collective Nationale des Industries Céramiques de France du 6 Juillet 1989, afin de mettre en harmonie les dispositions conventionnelles avec les nouvelles classifications des Ouvriers et des ETAM prévues par l'avenant n° 25 du 4 janvier 1995 et les nouveaux barèmes de salaires minima et de prime d'ancienneté prévus par l'avenant n° 26 du 4 janvier 1995.

ARTICLE 1.

L'article O 2. - DUREE DU TRAVAIL- est modifié comme suit :

"a) Informations obligatoires

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

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

Il est également communiqué à l'Inspecteur du Travail.

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

b) Repos hebdomadaire

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

c) Heures supplémentaires

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

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

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

d) Repos compensateur

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

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

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

e) Arrêt du travail en cours de journée

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

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

f) Travail par postes

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

- Travail posté en continu

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

l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 fixe dans ce cas la durée hebdomadaire légale de travail effectif à 35 heures ;

- Travail posté en semi-continu

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

- Travail posté en deux équipes

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

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

- un tableau nominatif des équipes est affiché sur le lieu de travail constamment à jour pour faciliter le contrôle ;
- le changement de poste doit normalement s'effectuer chaque semaine.

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

En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu ou en semi-continu comprenant un travail de nuit, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de nuit assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 130 % du taux horaire minimum conventionnel du coefficient du salarié, tel que défini au paragraphe a) de l'article O 13.

En ce qui concerne les salariés effectuant les postes en continu comprenant un travail les dimanches et les jours fériés légaux, la rémunération comporte des aménagements de salaire, de taux ou de prime dont l'ensemble rapporté aux heures de dimanche ou de jour férié assure pour celles-ci une rémunération au moins égale à 180 % du taux horaire minimum conventionnel du coefficient du salarié, tel que défini au paragraphe a) de l'article O 13.

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

g) Récupération des heures perdues

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

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

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

ARTICLE 2.

L'article O 3. - INDEMNITE DE PANIER - est modifié comme suit :

"Il est attribué une indemnité de panier conventionnelle d'un montant égal à 55 francs, à tous postes comprenant au moins sept heures consécutives en totalité dans la plage horaire comprise entre dix-sept heures et sept heures. Elle bénéficiera des mêmes revalorisations que les salaires minima mensuels conventionnels.

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

ARTICLE 3.

L'article O 13. - SALAIRES - est modifié comme suit :

" a) Barèmes conventionnels.

Le barème de salaires minima mensuels conventionnels servant de référence aux réels et celui relatif à la prime d'ancienneté sont annexés aux présentes Clauses particulières. Pour toute référence horaire, le salaire minimum mensuel conventionnel est divisé par 169,65 heures ou l'horaire affiché équivalent.

b) Evolution des barèmes conventionnels.

Les partenaires s'engagent à se rencontrer semestriellement en vue d'arriver, sauf circonstances économiques exceptionnelles, au maintien d'un barème hiérarchisé et applicable. Les circonstances économiques exceptionnelles seront explicitées de façon motivée dans le rapport annuel de branche.

Ils s'engagent également à faire évoluer le barème de salaires minima mensuels conventionnels servant de référence aux réels et celui relatif à la prime d'ancienneté de manière identique.

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

c) - Assiette des salaires minima.

Les salaires réels sont déterminés librement dans chaque établissement ou entreprise, dans le respect de l'ensemble des dispositions réglementaires portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) et des dispositions conventionnelles relatives aux salaires minima mensuels conventionnels.

Pour la vérification de l'application des salaires minima mensuels conventionnels pour les Ouvriers, les éléments suivants sont à prendre en compte :

- le salaire de base
- les avantages en nature
- les primes de rendement ou de productivité, individuelles, prévisibles et connues de l'intéressé
- les compensations pour réductions d'horaires."

ARTICLE 4.

L'article O 14. - REMUNERATION AU MOIS - est modifié comme suit :

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

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

1 - Rémunération mensuelle minimum garantie

Pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, la rémunération mensuelle minimum garantie correspond à un horaire mensuel de 169,65 heures.

2 - Rémunération réelle

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

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

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

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

3 - Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

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


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

4 - Paiement

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

ARTICLE 5.

L'article O 18. - PRIME D'ANCIENNETE - est modifié comme suit :

PB


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

Cette prime est forfaitaire : elle évolue en fonction de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise conformément au barème annexé aux présentes clauses particulières et bénéficie des mêmes revalorisations que le barème de salaires minima mensuels conventionnels.

Elle est calculée proportionnellement à l'horaire effectif de travail de l'intéressé sans application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires.

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

ARTICLE 6.

L'article E 5. - INDEMNITE DE PANIER - est modifié comme suit :

"Il est attribué une indemnité de panier conventionnelle d'un montant égal à 55 francs, à tous postes comprenant au moins sept heures consécutives en totalité dans la plage horaire comprise entre dix-sept heures et sept heures. Elle bénéficiera des mêmes revalorisations que les salaires minima mensuels conventionnels.

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

ARTICLE 7.

L'article E 16. - APPOINTEMENTS - est modifié comme suit :

" a) Barèmes.

Le barème de salaires minima mensuel servant de référence aux réels et celui relatif à la prime d'ancienneté sont annexés aux présentes Clauses particulières. Pour toute référence horaire, le salaire minimum conventionnel est divisé par 169,65 heures ou l'horaire affiché équivalent.

b) Evolution des barèmes.

Les partenaires s'engagent à se rencontrer semestriellement en vue d'arriver, sauf circonstances économiques exceptionnelles, au maintien d'un barème hiérarchisé et applicable. Les circonstances économiques exceptionnelles seront explicitées de façon motivée dans le rapport annuel de branche.

Ils s'engagent également à faire évoluer le barème de salaires minima servant de référence aux réels et celui relatif à la prime d'ancienneté de manière identique.

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

c) - Assiette des salaires minima servant de base de comparaison avec les salaires réels.

Les salaires réels sont déterminés librement dans chaque établissement ou entreprise, dans le respect de l'ensemble des dispositions réglementaires portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) et des dispositions conventionnelles relatives aux salaires minima mensuels conventionnels.

Pour la vérification de l'application des salaires minima mensuels conventionnels pour les ETAM, les éléments suivants sont à prendre en compte :

- le salaire de base
- les avantages en nature
- les primes de rendement ou de productivité, individuelles, prévisibles et connues de l'intéressé
- les compensations pour réductions d'horaires."

PB

ARTICLE 8.

L'article E 18. - PRIME D'ANCIENNETE - est modifié comme suit :

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

Cette prime est forfaitaire : elle évolue en fonction de l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise conformément au barème annexé aux présentes clauses particulières et bénéficie des mêmes revalorisations que le barème de salaires minima mensuels conventionnels.

Elle est calculée proportionnellement à l'horaire habituel de travail de l'intéressé, sans application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires."

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

ARTICLE 9.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

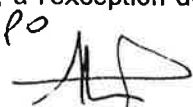
ARTICLE 10.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Paris, le 4 Janvier 1995

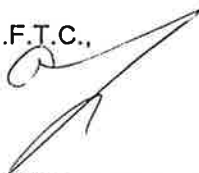
Pour la CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE, agissant au nom des syndicats qu'elle représente, à l'exception de la CHAMBRE SYNDICALE DU CARREAU CERAMIQUE DE FRANCE,

M. TAUZIA :

po


Pour les organisations syndicales de salariés :

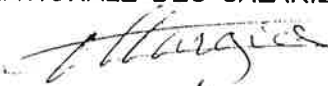
Pour la FEDERATION BATI-MAT-TP-C.F.T.C.,
- M. ENGELMANN :



Pour la FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES INDUSTRIES CERAMIQUES ET PRODUITS SIMILAIRES, C.G.T.- F.O.,
- M. OLIVIER :

olivier


Pour la FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS, C.F.D.T.,
- M. MURGIA :



Pour le S.C.A.M.I.C. - C.G.C.,
- M. DESCAMPS :

