

INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES



En dehors des considérations apportées aux textes vis à vis des dispositions légales ou autres pouvant justifier notre position d'opposition à l'extension, nous sommes amenés à faire une remarque sur l'ensemble.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 17 FEVRIER 1982

ACCORD NATIONAL DU 23 JUIN 1997 SUR L'AMENAGEMENT ET LA DUREE DU TRAVAIL EN VUE DE FAVORISER L'EMPLOI

Entre :

LA FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES,
agissant au nom des entreprises qui lui sont rattachées,

d'une part,

et les organisations syndicales suivantes :

- SYNDICAT NATIONAL DES CADRES - AGENTS DE MAITRISE
ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES - CFE - CGC.

- FEDERATION FORCE OUVRIERE CERAMIQUE - CARRIERES ET
MATERIAUX DE CONSTRUCTION - CGT-FO

d'autre part,



Le présent accord a été conclu comme étant un ensemble de dispositions réputées indissociables les unes des autres. La partie patronale lors de la négociation a souligné qu'il n'était pas possible d'aller à une signature mesure par mesure sur son projet et que pour elle, il y avait dans ces propositions certaines dispositions d'accordées que parce que d'autres s'y trouvaient incluses.

Sans que pour autant, cela aurait pu préjuger d'une signature sur l'un des titres que renferme cet accord, nous lui avons demandé à la réunion dite de négociation, si elle était disposée à faire que chaque titre puisse faire l'objet d'accord distinct et séparé. La réponse a été un non catégorique. "C'est un tout à prendre ou à laisser dont la signature d'une partie et pas des autres mesures n'est pas acceptable".

Prenant en compte ces considérations, il ne nous apparaît pas non plus logique que l'exclusion d'un des titres ou de l'une des dispositions de cet accord ne conduise pas à un rejet de l'extension de tout l'accord.

SOMMAIRE

Cela aura à notre avis, compte tenu de l'article 8-1 de cet accord, le mérite qu'il ne puisse en l'état être applicable et de revoir en négociation, les points méritants d'y être réexaminés.

La commission à la négociation a déjà relevé au moins un titre et plusieurs points d'un autre posant problème d'extension ou devant être exclu de l'extension.

A cela, nous pouvons en ajouter bien d'autres en porte-à-faux avec la législation et des mesures d'ordre public absolu.

	Pages
TITRE PRELIMINAIRE	1
Article 1	1
Article 2	1
TITRE 1 - LE TEMPS PARTIEL	1
1.1 - Définition du travail à temps partiel	1
1.2 - Horaire journalier	2
1.3 - Travail à temps partiel et congés payés	2
1.4 - Retour au travail à temps plein	2
TITRE 2 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)	2
2.1 - Négociation annuelle	3
2.2 - Création d'un compte épargne temps (CET)	3
2.3 - Alimentation du CET	3
2.4 - Conversion en temps des sommes épargnées	3
2.5 - Utilisation du CET	4
2.6 - La rémunération du CET	4
2.7 - Droit à réintégration au terme du congé pris en cours d'activité	4
2.8 - Non utilisation du CET	4
2.9 - Rupture du contrat de travail.	5
TITRE 3 - AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE ET DEPARTS ANTICIPES	5
TITRE 4 - LES EQUIPES DE SUPPLEANCE	5
4.1 - Fonctionnement	5
4.2 - Mise en œuvre	6
4.3 - Rémunération	6
4.4 - Temps de pause	6
4.5 - Formation	7
4.6 - Retour à l'équipe de semaine	7
TITRE 5 - LE TRAVAIL EN CYCLE DISCONTINU	7
5.1 - Principe	7
5.2 - Suivi annuel	7
5.3 - Durée du temps de travail	7
5.4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement	8

14

5.5 - Information et consultation	8
5.6 - Rythme de travail	9
5.7 - Organisation des horaires de travail	9
5.8 - Retour à l'horaire normal	9
5.9 - Compensations au titre du travail en cycle discontinu	9

TITRE 6 - LE TRAVAIL EN CYCLE CONTINU

6.1 - Principe	10
6.2 - Suivi annuel	10
6.3 - Durée du temps de travail	10
6.4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement	11
6.5 - Information et consultation	11
6.6 - Rythme de travail	12
6.7 - Organisation des horaires de travail	12
6.8 - Retour à l'horaire normal	12
6.9 - Compensations au titre du travail en continu	13

TITRE 7 - CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

13

TITRE 8 - ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION

13

8.1 - Application de l'accord	13
8.2 - Entrée en vigueur	14
8.3 - Dépôt	14
8.4 - Dénonciation	14

✱

—

TITRE PRELIMINAIRE

Article 1

Le présent accord s'applique conformément aux dispositions de l'article G.1 de la Convention Collective Nationale (ou CCN) de l'Industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 2

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur l'emploi.

L'accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'aménagement du temps de travail.



Devrait être écarté de l'extension, car contraire au principe hiérarchique des normes sociales. On ne peut pas demander l'extension de l'accord, et que celui-ci contient une disposition permettant aux entreprises de s'y soustraire.

TITRE 1 - LE TEMPS PARTIEL

Afin de répondre aux aspirations de certains salariés, les signataires du présent accord s'engagent à favoriser le passage à temps partiel, dans la mesure où l'organisation de l'entreprise le permet. Cette forme d'organisation du travail pourrait favoriser un meilleur partage du travail et créer des emplois de remplacement.

Tout salarié est en droit de demander à l'employeur d'être affecté sur un poste à temps partiel ou de transformer son horaire temps plein en horaire à temps partiel. L'employeur devra alors donner une réponse au salarié dans un délai d'un mois.



L'employeur ne peut obliger un salarié à temps complet, d'accepter un emploi à temps partiel, son refus ne constitue pas une faute, ni un motif de licenciement.

En outre, le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent. En l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur informera préalablement l'Inspecteur du Travail.



Dans tous les cas, l'employeur est tenu d'informer l'inspecteur du travail, qu'il y ait ou non C.E. ou à défaut des D.P. de consulté.

1.1 - Définition du travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur d'au moins 1/5e à la durée légale ou conventionnelle du travail de référence de l'entreprise. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

1.2 - Horaire journalier

Dans la mesure du possible, il est recommandé de ne pas fractionner l'horaire journalier. Dans le cas contraire, il est entendu que le temps non travaillé entre deux périodes travaillées ne saurait être supérieur à la moitié de la période travaillée totale. Les dérogations éventuelles ne pourront avoir lieu qu'après l'obtention d'un avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

1.3 - Travail à temps partiel et congés payés.

Le recours au temps partiel devra respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment pour ce qui concerne les congés payés. A cet égard, il est rappelé que les congés payés seront acquis et indemnisés conformément à la CCN et à la législation en vigueur.

Par ailleurs, l'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

1.4 - Retour au travail à temps plein

Le salarié bénéficiera d'une priorité de retour à temps plein en cas de diminutions significatives des ressources du ménage, d'invalidité ou de décès du conjoint, d'enfant handicapé ou atteint d'une longue maladie. Le salarié devra alors présenter une demande écrite sur justificatifs, auprès de l'employeur dans les trois mois qui suivent la survenance d'un de ces événements. L'employeur recherchera si des emplois sont disponibles dans l'établissement et susceptibles d'être tenus par l'intéressé en raison de son expérience et de sa qualification. Il en informera le salarié dans un délai d'un mois suivant sa demande.

TITRE 2 - LE COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)

La mise en place d'un système de compte épargne temps peut répondre aux aspirations des salariés à plus de temps libre ou permettre d'aménager leur fin de carrière, le cas échéant avec l'aide de l'entreprise.

Les heures dégagées par ce système pourraient permettre l'embauche temporaire de salariés.

Remarque : L'accord ne comporte aucune précision sur les conditions dans lesquelles s'effectue la demande de temps partiel. Les motifs pouvant valoir refus, ainsi que les procédures d'interprétation et contrôle.

En l'absence de C.E et D.P, pas de fractionnement. Idem si avis défavorable.

Devrait être exclu de l'extension car restrictif de la disposition légale, qui souligne que le salarié à temps partiel a droit à la même durée de congé qu'un salarié à temps plein.

Ne respecte pas les garanties de retour à temps plein dans certaines situations de temps partiel (mesures parentales d'éducation, enfant gravement malade) donc limitatif des droits des salariés.

La remarque de la sous commission à la négociation collective a conclu à un rejet de l'extension en suivant cette remarque, l'extension de l'accord devrait être rejetée.

2.1 - Négociation annuelle

Dans toutes les entreprises où le CET n'existerait pas, il est fait obligation à l'entreprise d'inclure le CET dans le cadre des négociations annuelles prévues par l'article L. 132-27 du Code du Travail.

2.2 - Création d'un compte épargne temps (CET)

Dans ce cas tout salarié, ayant une ancienneté de deux ans et titulaire d'un contrat à durée indéterminée, peut formuler par écrit la demande d'ouverture d'un CET personnalisé.

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L 143-11-1 du Code du Travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'Assurance de Garantie des Salaires.

Les règles de fonctionnement du CET seront négociées dans un accord d'entreprise ou d'établissement conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux.

2.3 - Alimentation du CET

Le CET sera exclusivement alimenté par :

- le report des congés payés dans les limites légales ainsi que tout congé conventionnel à l'exception des congés pour événements personnels prévus à l'article G.19 de la CCN.
- les repos de remplacement visés à l'article L. 212-5 du Code du Travail.
- le cas échéant, l'abondement versé par l'entreprise.
- tout élément de rémunérations soumis à charges sociales cité à l'article L. 227-1 du Code du Travail selon la formule de conversion :

$$\frac{H \times S}{M}$$

H = Horaire mensuel de référence du salarié

S = Sommes épargnées dans le CET

M = Salaire de base mensuel servant de référence pour le calcul des heures supplémentaires

L'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de proposer des formules d'abondement aux salariés bénéficiaires d'un CET.

2.4 - Conversion en temps des sommes épargnées

Toutes les sommes mises en réserve sur le CET feront obligatoirement l'objet d'une conversion en jours de congés d'équivalence à la date d'imputation des dites sommes dans les comptes de l'entreprise.

OBSERVATIONS

relatives à l'extension de l'accord national du 23 juin 1997
 sur l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre
 de la convention collective nationale de l'industrie
 des tuiles et briques

**La remarque de la sous commission à la négociation collective
 a conclu à un rejet de l'extension en suivant cette remarque
 l'extension de l'accord devrait être rejetée.**

TITRE 2 - Le compte épargne temps

Ce titre devrait être exclu de l'extension dans la mesure où il ne prévoit pas les
 conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement
 à un autre ou dans une filiale du même groupe conformément à la clause obligatoire
 prescrite par l'article L. 227-1 du code du travail

2.5 - Utilisation du CET

Les modalités d'utilisation sont prévues par accord d'entreprise étant entendu qu'en aucun cas la durée minimale de prise de congés ne pourra être inférieure à 5 jours ouvrés.

Il est à noter que le CET peut être utilisé par un salarié, avec l'accord de l'employeur, qui souhaite anticiper son départ en retraite.

Dans ce cas, le CET doit être pris dans son intégralité avant son départ ou sa mise à la retraite. Le salarié anticipera son départ du nombre de jours épargnés.

2.6 - La rémunération du CET

Les sommes versées au salarié lors de la prise de son congé CET sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé. Le salarié percevra au minimum les sommes épargnées au moment du dépôt sur le CET en application de l'article 2.2. En cas de modification des salaires pendant la durée du congé CET, les sommes versées au salarié en congé CET suivent ces variations.

Les versements sont effectués mensuellement et sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal. Le salarié reçoit un bulletin de paie.

2.7 - Droit à réintégration au terme du congé pris en cours d'activité

Lors de la prise de congés en CET, les éléments servant à l'alimentation du CET, prévues à l'article 2.3, et habituellement épargnés pourront continuer à être placés sur le compte épargne temps. Cependant, ils ne pourront pas être utilisés pour prolonger cette période de congés.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi, dans un emploi similaire ou dans un emploi de même qualification au sein de l'établissement dans lequel il travaillait avant son départ en congés. La rémunération sera au moins équivalente.

2.8 - Non utilisation du CET

Le salarié peut clore son CET après un délai de fonctionnement de 3 ans minimum. Le salarié fera sa demande par écrit auprès de l'employeur.

Ces jours devront être pris dans un délai de 6 mois, sauf accord dérogatoire de l'employeur, selon des modalités définies dans le cadre de l'accord d'entreprise à compter de la notification écrite de la renonciation.

La remarque de la sous commission à la négociation collective a conclu à un rejet de l'extension en suivant cette remarque. L'extension de l'accord devrait être rejetée.

2.9 - Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit (démission, licenciement, décès, rupture négociée, ...) pendant la constitution du CET, le salarié ou son ayant droit, percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET à la date de la rupture, sur la base de son salaire au moment du départ.

En fait d'engagement plus "vague" que cela pour pratiquer le surf, il ne doit pas y avoir.

C'EST QUOI UNE

PRERETRAITE OFFENSIVE ?

TITRE 3 - AMENAGEMENTS DE FIN DE CARRIERE ET DEPARTS ANTICIPES

Les entreprises de Tuiles et Briques ayant la volonté de préparer les compétences nécessaires à moyen et long terme s'engagent à favoriser l'évolution et l'adaptation du personnel, le recrutement de jeunes et la transmission des compétences des salariés expérimentés tout en agissant en faveur de l'emploi au plan national.

Cette volonté trouve sa concrétisation dans la mise en oeuvre d'un dispositif spécifique d'aménagement des fins de carrière :

- dans le cadre de la préretraite progressive, qui permet aux salariés de cesser de manière anticipée, mais sans rupture brutale, leur activité professionnelle. Pour les préretraites offensives l'entreprise s'engage, dans le cadre fixé par la convention conclue avec l'Etat, à effectuer des embauches compensatrices.

- dans le cadre de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), qui permet le départ des salariés ayant acquis 40 annuités de cotisations retraite et de pourvoir à leur remplacement par de nouvelles embauches.

L'employeur s'engage à maintenir dans ces deux cas les régimes de prévoyance des articles O.22 et E.15 ainsi que celui du personnel cadre dans les termes de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 selon les bases de répartition des cotisations et en référence au salaire effectif des intéressés avant leur départ anticipé sur la base d'un travail à temps plein.

TITRE 4 - LES EQUIPES DE SUPPLEANCE

4.1 - Principe de fonctionnement

Les équipes de suppléance ont pour fonction de suppléer une équipe de travail normale pendant le ou les jours de repos accordés collectivement à celle-ci.

Ces équipes peuvent intervenir sur une période de 2 ou 3 jours entre le vendredi et le lundi, mais aussi travailler en semaine pour remplacer les salariés en congés annuels ainsi que lors de ponts ou de jours fériés.

Pas de prise en compte des évolutions salariales après départ.

- Pas de durée pour cet engagement

- Le salarié devra supporter une cotisation sur un temps plein avec des salaires ou allocations réduites par rapport à la base de cotisation.

Il n'y a que dans la mesure où les jours fériés ou les ponts sont collectivement chômés, qu'ils peuvent être remplacés par l'équipe de suppléance.

Handwritten mark

Lorsque les remplacements pour congés payés effectués en semaine sont supérieurs à un jour travaillé dans une même semaine, l'équipe de suppléance ne travaille pas le week-end suivant.

4.2 - Mise en oeuvre

Le recours aux équipes de suppléance ne peut se faire qu'après la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou sur autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Les équipes de suppléance sont composées en priorité de salariés volontaires.

L'employeur informe le CHSCT, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel du nombre de salariés qui travailleront en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel en semaine.

Au bout de trois ans de fonctionnement en équipe de suppléance, l'employeur présentera un bilan d'activité au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

4.3 - Rémunération

La rémunération des salariés occupés en équipe de suppléance ne peut être inférieure à celle des salariés à temps plein occupés en semaine selon l'horaire affiché de l'entreprise. Cette rémunération inclut la majoration pour le travail en équipe de suppléance prévu à l'article L. 221-5-1 du Code du Travail ainsi que pour le travail des jours fériés légaux.

Les majorations pour travail en équipe de suppléance ne peuvent pas se cumuler avec d'autres majorations.

La rémunération des salariés travaillant en équipe de suppléance reste inchangée, lorsqu'ils sont amenés à remplacer les salariés travaillant en semaine quand ces derniers prennent de façon collective leurs congés payés.

4.4.- Temps de pause

Le personnel en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 10 heures consécutives bénéficiera d'une période de trente minutes rémunérées, divisées en deux fractions qui seront prises en essayant d'équilibrer chaque temps de travail effectif sur le poste. Ces temps de pause seront pris par roulement. Ils ne se cumuleront pas avec les dispositions prévues à l'article 0.15 de la CCN et à la différence de ces dernières ne seront pas assimilés à du temps de travail effectif.



Cela signifie t-il que cela pourrait être également le cas de salariés contraints ?



Restrictif des prérogatives du C.E., du CHSCT ou à défaut des DP.

- Consultation des institutions avant la mise en place dans tous les cas de figure. Bilan triennal pas acceptable, / droit à la négociation annuelle sur durée du travail.



NON



Pas acceptable. ? Octroi de certaines majorations en raison des caractéristiques du travail. (travail de nuit) vis-à-vis de la durée du travail (heures supplémentaires), vis-à-vis des rendements article 012 de la C.C.N.



Quid s'il y a heures supplémentaires.



Non si le temps de pose est pris par roulement et inclus dans la journée de travail, qu'il est pris pour la détermination des heures supplémentaires, il est assimilé à du temps de travail effectif.

Cet article ne précise pas de quel poste il s'agit, week-end ou en semaine/congés.

10 H de travail, 30 minutes de repos = 9H30 de travail effectif.
10H de travail, 20 minutes de repos = 10 H de temps de travail effectif.



4.5 - Formation

Le temps passé en formation par les équipes de suppléance suit les règles de rémunération applicables aux horaires de semaine, sur la base de la durée conventionnelle du travail.

L'accord n'aborde pas les conditions de mise en oeuvre de la formation et n'apporte pas sur les conditions de la rémunération d'éléments claires.



4.6 - Retour à l'équipe de semaine

Les salariés en équipe de suppléance ont une priorité de retour sur les postes équivalents en équipe de semaine. L'employeur les informe par voie d'affichage des postes disponibles dans l'établissement. Dans ce cas, la rémunération sera celle correspondant au travail en semaine.

Notion de postes équivalents en équipe de semaine trop restrictif.



TITRE 5 - LE TRAVAIL EN CYCLE DISCONTINU

5.1 - Principe

Le présent accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle.

Hierarchie des normes sociales ?

Contenu de l'accord d'entreprise vis-à-vis des dispositions couvrant un champ plus large s'imposant à cette entreprise.



Le cycle discontinu est une période brève multiple de la semaine au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de l'horaire de référence soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à l'horaire de référence, chaque semaine de cycle incluant un arrêt hebdomadaire.

La mise en oeuvre du travail en cycle doit être prioritairement basée sur le volontariat.

5.2 - Suivi annuel

Un bilan annuel sera présenté par l'employeur au CHSCT, au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel.

5.3 - Durée du temps de travail

L'organisation du travail qui découle du cycle permet d'améliorer les performances de l'entreprise et de maintenir les effectifs.

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en cycle discontinu ne pourra excéder en moyenne sur 12 semaines consécutives l'horaire légal en vigueur. Le temps de pause, défini à l'article O.15 de la CCN des Tuiles et Briques, est rémunéré conformément à cet article. A cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé respectant les règles minimales d'hygiène lui favorisant le repos.

Qu'est-ce que l'on entend par l'horaire légal en vigueur.
Est-ce les 39 H et moins, si réduction de la durée hebdomadaire légale.
Est-ce 46 H comme l'indique la loi sur le travail en cycle.



→ Rappel accord 12 Dec 1975 (avenant 4.4.79)
40H - Article 1.1. et 2

X

L'inspecteur du Travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en oeuvre du travail en cycle notamment des horaires de travail.

5.4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation pourra être engagée avec les organisations syndicales, conformément à l'article L. 132-20 du Code du Travail dans les entreprises ou établissements concernés, pour éventuellement compléter les dispositions du présent accord.

Le présent accord de branche pourra être appliqué de droit par le chef d'entreprise si dans un délai de 45 jours à compter de la date d'ouverture de la négociation et après avoir tenu au moins deux réunions de négociation dans cette période, celle-ci n'a pas abouti et a donné lieu à un constat de désaccord.

En l'absence d'organisation syndicale, les modalités prévues à l'article 5.5 s'appliquent directement.

5.5 - Information et consultation

Le CHSCT sera consulté sur les questions relatives aux conditions de travail. Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 236-4 du Code du Travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présentera un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au CHSCT tenant compte notamment du travail en cycle.

Un mois avant la date d'application de la mesure les salariés concernés seront également informés de la mise en oeuvre du travail en cycle avec l'avis du CHSCT et du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel. Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement.

Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant par semaine, leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

La méthode de passation des consignes d'une équipe à une autre devra être définie et connue des salariés après avis du CHSCT.

Il sera affiché un document indiquant aux salariés où ils pourront consulter l'accord d'entreprise ou le règlement.

Rien sur ce qui est une obligation légale (nécessite de consultation et d'un avis du CE ou à défaut des délégués du personnel pour pouvoir mettre en place ce type d'organisation.)

- Une négociation pourra être engagée pour éventuellement compléter les dispositions du présent accord.

- Si la négociation engagée n'aboutit pas à un accord dans les 45 jours où se seront tenues au moins deux réunions, le patron de droit applique le présent accord de branche. Or le présent accord ne renferme que des généralités et nullement les conditions d'organisation du cycle.

- Quid s'il n'y a pas de négociation ?

Horaires affichés nominativement ? s'agirait-il d'horaires individualisés définis par qui ? Quid des dispositions du décret du 17 Novembre 1936, interdisant le travail par roulement ou relais, sauf raisons techniques, et prise d'un arrêté ministériel après consultation des organisations patronales et ouvrières ?



5.6 - Rythme de travail

Les cycles de travail sont fixés à 12 semaines maximum.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 10 heures successives sauf circonstances impérieuses liées à la maintenance ou à la sécurité.



Non conforme aux dispositions du décret du 17 Novembre 1936. Elles fixes les conditions strictes de dépassement de la durée de 8 H journalière.

Les informations au comité d'entreprise ou au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés travaillant en cycle fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié travaillant en cycle et sous réserve qu'il en fasse la demande bénéficiera d'une priorité de retour à un horaire non posté. L'employeur lui donnera dans un délai de deux mois la liste des emplois disponibles. Dans le cas contraire, il en informera le salarié au terme du délai précité.

5.7 - Organisation des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis après consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la loi.

5.8 - Retour à l'horaire normal

Tout salarié âgé de plus de 50 ans ou ayant de réels problèmes de santé bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles correspondant à sa qualification.



Limitatif.

Reclassement pour raison médicale.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

5.9 - Compensations au titre du travail en cycle discontinu

Salaires

Les salariés bénéficient des dispositions prévues aux articles O.15 et O.16 de la CCN.

Formation

Dans le cadre du plan de formation, les dépenses pour la formation du personnel qui travaille en cycle devront s'orienter de préférence vers des formations propres à améliorer la qualification du salarié et à satisfaire les besoins de l'entreprise.



C'est quoi cette salade ?

Dans les autres cas, les dépenses de formation sont-elles destinées à autre chose que d'améliorer les qualifications du salarié?

TITRE 6 - LE TRAVAIL EN CYCLE CONTINU

6.1 - Principe

Suite à l'évolution de l'Industrie des Tuiles et Briques, les entreprises doivent faire face à de nouvelles techniques de procédés de fabrication entraînant de lourds investissements:

L'amortissement de ces investissements est directement lié aux quantités produites, dès lors l'outil de production doit fonctionner en continu. Ce type de fonctionnement est aussi imposé par la concurrence de plus en plus vive.

La concurrence dans notre activité et les différentes raisons énoncées précédemment conduisent à effectuer un travail en continu.

Les parties signataires reconnaissent que le travail en continu a des incidences sur les salariés, leur vie familiale, c'est pourquoi ils rappellent que le développement de ce type de travail doit être accompagné de mesures sociales qui répondent aux attentes des salariés.

Le cycle continu est une période brève multiple de la semaine au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de l'horaire de référence soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cet horaire de référence et dont la durée du travail obéit aux règles définies à l'article 6.3.

Le présent accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle continu.

6.2 - Suivi annuel

Un bilan annuel sera présenté par l'employeur au CHSCT, au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel.

6.3 - Durée du temps de travail

Afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements (tout en réduisant le temps de travail du personnel concerné), les entreprises ou établissements de la Profession peuvent, organiser le travail de façon continue (24 h/24 et 7 j/7).

L'organisation du travail qui en découle permet d'améliorer les performances de l'entreprise et de maintenir les effectifs.

En conséquence, les partenaires sociaux s'entendent pour réduire la précarité des emplois dans la Profession.

→ Interdit par la C.C.N. en dessous de 20 Ans.

Combien de fois les salariés vont-ils payer les investissements.

→ Emploi 1981 - 14.000 Salariés
1997 - Tout juste 5.000.

→ Prend le contrepié de l'accord interprofessionnel de 1975 modifié par l'avenant de 1984.

→ Cet accord précisait que le CNPF recommandait une démarche de limitation du travail en continu, compte tenu des nuisances sur les salariés et leur vie familiale et ceci tout en mettant en avant l'argument économique alors que jusqu'alors, seules des considérations techniques prévalaient. Aujourd'hui au lieu de limiter et réduire ces organisations, on parle d'accompagnement de mesures sociales dont on ne trouve de surcroît aucune mesure concrète.

→ Pas acceptable : cela revenant à permettre une dérogation négative à des dispositions d'un accord pour lequel il est demandé l'extension.

→ Réduction du temps de travail, sans création d'emploi.

+

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en continu ne pourra excéder en moyenne sur l'année 35 h de travail effectif. Le temps de pause, défini à l'article O.15 de la CCN des Tuiles et Briques, est rémunéré conformément à cet article. A cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé respectant les règles minimales d'hygiène lui favorisant le repos.

Les entreprises ou établissements de la Profession qui organisent le travail en continu, seront admis de droit, à donner le repos hebdomadaire par roulement. L'inspecteur du Travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en oeuvre du travail en continu notamment des horaires de travail.

6.4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation pourra être engagée avec les organisations syndicales, conformément à l'article L 132-20 du Code du Travail dans les entreprises ou établissements concernés, pour éventuellement compléter les dispositions du présent accord.

Le présent accord de branche pourra être appliqué de droit par le chef d'entreprise si dans un délai de 45 jours à compter de la date d'ouverture de la négociation et après avoir tenu au moins deux réunions de négociation dans cette période, celle-ci n'a pas abouti et a donné lieu à un constat de désaccord.

En l'absence d'organisation syndicale, les modalités prévues à l'article 6.5 s'appliquent directement.

6.5 - Information et consultation

Le CHSCT sera consulté sur les questions relatives aux conditions de travail. Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

Conformément à l'article L 236-4 du Code du Travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présentera un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au CHSCT tenant compte notamment du travail en continu.

Un mois avant la date d'application de la mesure, les salariés concernés seront également informés de la mise en oeuvre du travail en cycle continu avec l'avis du CHSCT et du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel. Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement.

Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant par semaine, leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

Nous n'arrivons là (même pas compte tenu de la notion de temps de travail effectif qu'elle ne comportait pas) à l'application de l'ordonnance de 1982 sur la durée du travail (article 26 relatif au travail en continu).
Où est la réduction du temps de travail annoncée ?

Pourra éventuellement

Scandaleux / droit à la négociation
→ Obligation de conclure ou application de droit divin des prétentions patronales.

→ Si pas d'ouverture de négociation pas d'application ?

Cet accord n'est pas légalement en l'état applicable. Quelles modalités d'organisation des cycles ?

Durée maximale et minimale hebdomadaire sur le cycle

Horaire nominatif ?

5

La méthode de passation des consignés d'une équipe à une autre devra être définie et connue des salariés après avis du CHSCT.

Il sera affiché un document indiquant aux salariés où ils pourront consulter l'accord d'entreprise ou le règlement.

6.6 - Rythme de travail

Les cycles de travail sont fixés au maximum à 12 semaines.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 10 heures successives sauf circonstances impérieuses liées à la maintenance ou à la sécurité.

Les informations au comité d'entreprise ou au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés travaillant en continu fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié travaillant en continu et sous réserve qu'il en fasse la demande bénéficiera d'une priorité pour un retour à un horaire non-continu. L'employeur lui donnera dans un délai de deux mois la liste des emplois qui pourraient être disponibles. Dans le cas contraire, il en informera le salarié au terme du délai précité.

6.7 - Organisation des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis après consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la loi.

6.8 - Retour à l'horaire normal

Tout salarié âgé de plus de 50 ans ou ayant des réels problèmes de santé bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles correspondant à sa qualification.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

— Dérogé au décret du 17 Novembre 1936 qui interdit le travail par relais ou roulement sauf arrêté du ministre pris après avis des organisations d'employeurs ou d'ouvriers.

Limitatif.



6.9 - Compensations au titre du travail en continu

Salaires

Les majorations prévues à l'article G. 16 de la CCN des Tuiles et Briques pour le travail de nuit et le travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent mais ne peuvent se cumuler avec d'autres majorations d'origine légales ou issues d'un accord collectif. Seule la majoration la plus élevée étant prise en compte.

Repos

Dans le cadre du cycle, chaque période de repos sera au minimum de deux jours consécutifs.

Formation

Dans le cadre du plan de formation, les dépenses pour la formation du personnel qui travaille en cycle devront s'orienter de préférence vers des formations propres à améliorer la qualification du salarié et à satisfaire les besoins de l'entreprise.

Au cas où la formation sera exécutée pendant les journées de repos, les heures de formation seront rémunérées en supplément du salaire habituel.

TITRE 7 - CONTINGENT D'HEURES SUPPLEMENTAIRES

Dans le cadre de cet accord, les entreprises des Tuiles et Briques, sensibles à l'utilisation des heures supplémentaires, s'engagent dans un processus de réduction progressive du contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné à l'article L 212-6 du code du travail. Dans le cadre d'un horaire mensuel de travail effectif de 169h60, le contingent d'heures supplémentaires passera à 115 heures à compter du 1^{er} janvier 1998. A partir du 1^{er} janvier 1999, il sera fixé à 100 heures.

En cas de modification légale de l'horaire hebdomadaire, les parties signataires conviendront de se rencontrer.

TITRE 8 - ENTREE EN VIGUEUR ET APPLICATION

8.1 - Application de l'accord

En cas de difficultés d'application du présent accord, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article G. 24 de la CCN pourra être saisie dans les conditions prévues par l'article précité.

Pas acceptable / CCN et code du travail.

Tout dépend de la majoration en question, il faut qu'elle ait le même objet.

Elles sont parfaitement cumulables avec d'autres majorations d'origines légales ou autres (exemple majoration pour heures supplémentaires...)

Même remarque que pour les cycles discontinus.

NON → Droit au repos garanti.
Prendre des dispositions pour l'organisation.

Blocage / 169 H 60.

- Si réduction d'horaire la disposition disparaît.
- Travail à temps partiel, équipe de suppléances, travail en continu 35 H par semaine en moyenne, feraient que déjà cette disposition serait caduque pour beaucoup de personnel.

- Remarque les conditions et limites de recours aux heures supplémentaires résultant du décret de 1936 sont beaucoup plus strictes que celles résultant y compris des pseudo avancées annoncées.

8.2 - Entrée en vigueur

Ne doit pas entrer en vigueur compte tenu de ce que l'on a avancé comme remarques.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension le concernant au Journal Officiel.

8.3 - Dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L 132-10 du Code du Travail.

8.4 - Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Fait à PARIS, le 23 juin 1997

Pour la FFTB : John C. VIGNATI

Pour la CFE-CGC : Henri DESCAMPS

Pour la CGT-FO : Gilbert ALLIENNE

