CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

du 29 Avril 1994

DU PERSONNEL DE LA CERAMIQUE D'ART

B14

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

du 29 Avril 1994

DU PERSONNEL DE LA CERAMIQUE D'ART

Entre :

la CHAMBRE SYNDICALE DES CERAMISTES ET ATELIERS D'ART DE FRANCE

d'une part,

ET

les organisations syndicales de salariés suivantes :

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

et sauf pour ce qui concerne les clauses particulières Ouvriers,

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

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

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

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

PREAMBULE

La présente Convention Collective Nationale se substitue, pour ce qui concerne les établissements inclus dans son champ d'application, à la Convention Collective Nationale du Personnel de la Céramique d'Art du 25 Mars 1974 dénoncée le 30 Décembre 1993.

La présente Convention comporte :

- des Clauses Générales applicables à toutes les catégories de personnel, codifiées articles G

- des Clauses particulières applicables au personnel "OUVRIER", codifiée articles O

- des Clauses particulières applicables au personnel "E.T.A.M." (EMPLOYES, TECHNICIENS, DESSINATEURS et AGENTS DE MAITRISE), codifiée articles E

- des Clauses particulières applicables au personnel "CADRES", codifiée articles C

CLAUSES GENERALES

ARTICLE G 1. - CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention règle, par ses Clauses Générales applicables à l'ensemble du personnel et ses Clauses particulières applicables aux différentes catégories de personnel, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes des établissements métropolitains appartenant aux industries énumérées ci-après par référence à la nouvelle Nomenclature d'Activités Française telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

FABRICANTS FRANCAIS DE CERAMIQUE D'ART
- 26.2 A - Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental

ORGANISMES PROFESSIONNELS
- Rattachés aux activités énumérées ci-dessus, relevant du numéro 91-1A.

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

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

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

ARTICLE G 2. - EMBAUCHE

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

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

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

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

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

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

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

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

Les parties signataires condamnent :

- les abus auxquels donneraient éventuellement lieu les examens psycho-sociologiques.

- toute discrimination à l'embauche, notamment l'âge et le lien de parenté avec un membre du personnel.

ARTICLE G 3 -EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE SALARIES FRANCAIS ET ETRANGERS

Conformément à l'article L.133-5 du Code du Travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la nationalité ainsi que les origines raciales, pour arrêter leurs décisions concernant notamment le recrutement, les promotions, la conduite ou la répartition du travail.

ARTICLE G 4. - SECRET PROFESSIONNEL - NON-CONCURRENCE

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE G 5. - ANCIENNETE

Pour la détermination du temps d'ancienneté :

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

- on entend par présence continue le temps écoulé entre la date d'engagement et la date de rupture du contrat de travail sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat

a été suspendu.Toutefois pour les mères de famille rompant leur contrat de travail pour élever un enfant, la durée de ce contrat sera prise en compte pour la détermination de l'ancienneté, à condition que la reprise du travail intervienne avant que l'enfant ait atteint l'âge de 4 ans et que l'intéressée n'ait pas eu entre temps d'autres activités salariées.

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

ARTICLE G 6. - TRAVAIL ET REMUNERATION DES FEMMES

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

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

ARTICLE G 7. - MATERNITE

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

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

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

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

ARTICLE G 8. - CONGE PARENTAL D'EDUCATION

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

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

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

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

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

ARTICLE G 9. - TRAVAIL DES JEUNES

Conditions de travail des jeunes

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

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

Salaires des jeunes

Les jeunes salariés, à partir de 16 ans, sont payés en fonction de leur emploi sans aucun abattement d'âge.

Absences pour cours professionnels

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

ARTICLE G 10. - SERVICE NATIONAL

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

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

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

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

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

ARTICLE G 11. - MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

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

ARTICLE G 12. - BULLETIN DE PAIE

A l'occasion de chaque paie, il est remis à chaque salarié un bulletin de paie comportant de façon nette, les mentions prévues à l'article R.143-2 du Code du Travail et aux décrets n°88-889 du 22 août 1988 et n° 91-94 du 24 janvier 1991 :

1° - Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

2° - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées, et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévus à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret.

3° - L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

4° - Le nom, le prénom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué.

5° - La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base.

6° - La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées au 9° et 10°.

7° - Le montant de la rémunération brute du salarié.

8° - Le montant de la contribution sociale généralisée (Décr. n° 91-94 du 24 janvier 1991).

9° - La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, règlementaires ou conventionnelle et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

10° - La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute.

11°- La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.

12° - La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 9° et 10°.

13° - Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.

14° - La date de paiement de ladite somme.

15° - Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

16° - La référence de la Caisse A.S.S.E.D.I.C. à laquelle l'employeur est affilié, la référence de la Caisse de Régime de Prévoyance et de la Caisse de retraite complémentaire.

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

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

Voir spécimen annexé aux clauses générales *(Annexe 1)*.

ARTICLE G 13. - HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8° - Des vestiaires convenables sont mis à la disposition du personnel des deux sexes dans un endroit différent l'un de l'autre. Ils permettent de ranger avec une sécurité satisfaisante d'une part, les effets propres et, d'autre part, les effets de travail.

Des lavabos sont mis à la disposition du personnel ainsi que dans les usines, des douches. Vestiaires, lavabos et douches sont tenus dans un état constant de propreté.

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

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

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

Les vestiaires, douches et réfectoires sont chauffés convenablement.

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

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

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

ARTICLE G 14. - FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL AU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

ARTICLE G 15. - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE G 16. - COMMISSION PARITAIRE DE LA CERAMIQUE D'ART

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

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

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

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

OUVRIERS seuls	ETAM seuls	CADRES seuls
3	2	2

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

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

L'indemnisation des représentants syndicaux aux réunions préparatoires et paritaires figure en annexe *(Annexe 2)*.

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

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

ARTICLE G 17 - AUTORISATIONS D'ABSENCE, CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

- Autorisations d'absence :

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

Par ailleurs, des autorisations d'absence sont offertes aux salariés qui demandent à bénéficier des articles L. 225-1 à L. 225-8 du Code du Travail concernant la formation des cadres et animateurs de la jeunesse, les congés mutualistes et les congés de représentation, ainsi qu'aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée Nationale ou au Sénat conformément aux articles L. 122-24-1 et L. 122-24-2 du Code du Travail.

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

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

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

- Congés de formation économique, sociale et syndicale :

La rémunération des congés de formation économique, sociale et syndicale est prévue par les articles L. 451-1 à L. 451-4 du Code du Travail.

Dans toutes les entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés, les congés rémunérés à ce titre ne sauraient être inférieurs à 3 jours par an et par organisation syndicale représentée dans l'établissement. Le financement est assuré par la cotisation légale, l'employeur assure si nécessaire le complément.

ARTICLE G 18. - REPRESENTATION DU PERSONNEL ET REPRESENTATION SYNDICALE

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

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

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

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

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

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

- à établir leurs listes de candidats

- à venir négocier avec lui le protocole d'accord préélectoral.

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

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

B/ Désignation des représentants syndicaux et des délégués syndicaux.

Chaque syndicat représentatif peut désigner un représentant aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement.

En application de l'article L 412-11 du code du travail, chaque syndicat représentatif a le droit de constituer une section syndicale dans toute entreprise et de désigner des délégués syndicaux dans les entreprises occupant au moins 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué du personnel comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

C/ Fonctionnement

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

L'employeur peut lui aussi se faire assister par un ou plusieurs conseillers (conformément à l'article L.424-4 du Code du Travail).

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

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

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

D/ Protection légale en cas de licenciement

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

ARTICLE G 19. - APPRENTISSAGE

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

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

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

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

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat de travail de type particulier, le contrat d'apprentissage, dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle est fixée par décret en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés et peut varier entre un et trois ans.

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

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

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

ARTICLE G 20. - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

La formation et le perfectionnement professionnels sont réglés conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels, de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

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

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

En vertu de l'article L. 932-2 du Code du Travail, les parties liées par la convention collective nationale du Personnel de la Céramique d'Art, sont convenues des dispositions suivantes, relatives aux plans de formation des entreprises et à l'insertion professionnelle des jeunes.

I. - PLANS DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES

1.1 - Principes généraux

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

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

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

Il a pour but de traiter les points suivants :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;

- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;

- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises, du point de vue de la formation professionnelle.

1.2 - Nature des actions de formation et ordre de priorité.

Les actions de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation ayant pour objet de faciliter l'accès des salariés titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;

- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;

- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

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

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

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

Les stages de formation donnent lieu à la délivrance, soit par l'entreprise, soit par un organisme, d'une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi. Les salariés bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux postes de travail correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés.

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

a) Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer tous les ans sur le plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Conformément à l'article L 434-7 du code du travail, dans les entreprises ou les établissements de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise doit constituer une commission de formation chargée notamment de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation. Cette commission présidée par un membre du comité d'entreprise a, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier l'encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

La consultation du comité d'entreprise se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Au cours de la première réunion, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées.

Au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur le calendrier de mise en oeuvre des projets de l'entreprise. Ces projets devront tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise dont le comité d'entreprise aura eu à délibérer, ainsi que le cas échéant du résultat des négociations de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle. Ils seront communiqués aux délégués syndicaux.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel et, le cas échéant à la commission de formation, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique ainsi qu'aux délégués syndicaux, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions prévues ci-dessus, les documents suivants :

S'agissant du bilan de la formation réalisée :

- une copie de la déclaration relative à la participation au développement de la formation professionnelle continue ;

- les informations sur la formation figurant au bilan social ;

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours incluant, le cas échéant, le bilan des actions de conseil, des actions d'évaluation ou de bilan de compétences et des actions d'évaluation des formations ;

- une note présentant les inofrmations relatives aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences qui ont été accordés aux salariés de l'entreprisen aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, ainsi qu'aux résultats obtenus ;

- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes dans l'entreprise ;

- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L 991-1 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

S'agissant du plan de formation :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;

- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives aux organismes formateurs, aux conditions d'organisation de ces actions, aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles, aux conditions financières de leur éxécution, aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques ;

- une note sur les demandes de congés individuels de formation enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

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

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle et donc les dispositions ci-dessus relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

II. - INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Formation en alternance

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

Les parties rappellent que ces dispositions prévoient des contrats de qualification et des contrats d'adaptation imputables sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,3 % formation continue. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en faveur des jeunes ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

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

ARTICLE G 21. - SECURITE DE L'EMPLOI

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

ARTICLE G 22. - JOURS FERIES

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

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

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

ARTICLE G 23. - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

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

- période de présélection militaire ..... jusqu'à concurrence de 3 jours

- mariage du salarié : il est accordé un congé d'une durée égale au temps de travail hebdomadaire de l'intéressé et rémunéré comme si celui-ci avait travaillé normalement

- mariage d'un enfant ..... 2 jours

- décès du conjoint ..... 4 jours

- naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ..... 3 jours

- décès d'un enfant, du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint ..... 3 jours

- décès d'un petit-enfant, d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint ..... 2 jours

- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint..... 1 jour

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

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

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

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

ARTICLE G 24. - **INVENTIONS ET BREVETS**

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

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

1re catégorie :

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

2e catégorie :

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

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

Par ailleurs :

- Déclaration du salarié - Prise de brevet

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

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

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

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

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

- versement forfaitaire unique,

- pourcentage de salaire,

- participation aux bénéfices,

- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

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

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

ARTICLE G 25. - AVANTAGES ACQUIS

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

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

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

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

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

ARTICLE G 26. - ENGAGEMENT RECIPROQUE

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

ARTICLE G 27. - DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE G 28. - TEMPS PARTIEL

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions que celles applicables au personnel employé à temps plein. (Articles L. 212-4-2 et suivants du Code du Travail).

ARTICLE G 29. - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

a) Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) Révision

La présente Convention est révisable au gré des parties.

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

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

c) Dénonciation

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

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

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

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

ARTICLE G 30. - DEPOT DE LA CONVENTION

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

ANNEXE 1
AUX CLAUSES GENERALES

SPECIMEN DE BULLETIN DE PAIE
CONFORME AUX DECRETS N° 88-889 DU 22 AOUT 1988
ET N° 91-94 DU 24 JANVIER 1991

BULLETIN DE PAYE

JANVIER 1994
Paye du 1er au 31 JANVIER

EMPLOYEUR	SALARIÉ
NOM (ou RAISON SOCIALE) ADRESSE N° SIRET N° U.R.S.S.A.F. U.R.S.S.A.F. CODE APE CONVENTION COLLECTIVE	NOM PRÉNOM N° S S EMPLOI COEFFICIENT

SALAIRE MENSUEL Base : h F

SALAIRE BRUT F

COTISATIONS SOCIALES	Assiette	Cotisations patronales Taux	Cotisations patronales Montant	Cotisations salariales Taux	Cotisations salariales Montant
CSG					
Assurance maladie					
Assurance veuvage					
Assurance vieillesse					
Assurance vieillesse TA					
Allocations familiales					
Accident du travail					
Assurance chômage TA					
Assurance chômage TB					
Retraite complémentaire TA					
Retraite complémentaire TB					
APEC					
Remise de cotisations					F
		TOTAL	F		F

SALAIRE NET F

Retenues

Payé le
par virement du

SALAIRE NET À PAYER F

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de paye sans limitation de durée

ANNEXE 2
AUX CLAUSES GENERALES

INDEMNISATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX AUX REUNIONS PREPARATOIRES ET PARITAIRES

1° Il est alloué aux délégués une indemnité forfaitaire de séjour révisée par la Chambre Syndicale des Céramistes et Ateliers d'Art de France au 1er Janvier de chaque année conformément à l'évolution de l'indice C.H.R. - Café, Hôtel Restaurant - publié mensuellement par l'INSEE.

Cette indemnité forfaitaire de séjour est au 1er Janvier 1994 de F. 348,00.

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

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

3° L'indemnité forfaitaire de séjour sera doublée pour les participants à la réunion préparatoire dans la limite de durée et d'effectif fixée à l'article G 16.

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

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

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

CLAUSES PARTICULIERES

AU PERSONNEL OUVRIER

ARTICLE O 1. - CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE O 2. - DUREE DU TRAVAIL

a) Informations obligatoires

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

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

Il est également communiqué à l'Inspecteur du Travail.

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

b) Repos hebdomadaire

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

c) Heures supplémentaires

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

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

- majoration minimum de 25 % du salaire effectif pour les huit premières heures ;

- majoration minimum de 50 % du salaire effectif à partir de la neuvième heure.

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.

En dehors des cas où l'organisation du travail par équipes successives selon un cycle continu est prévue par voie règlementaire, l'organisation du travail en continu ne pourra être prévue que par des accords de branche étendus.

- 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 de l'intéressé.

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 de l'intéressé.

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 O 3. - INDEMNITE DE PANIER

Il est attribué une indemnité de panier d'un montant forfaitaire égal à 57 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 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 O 4. - ESSAI - PERIODE D'ESSAI

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

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

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

ARTICLE O 5. - EMBAUCHE

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

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

ARTICLE O 6. - LICENCIEMENT - CHOMAGE

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

a) Licenciements collectifs

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

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

Dans le cas où ces mesures s'avèrent insuffisantes ou inapplicables, des licenciements collectifs peuvent être effectués en considérant à la fois les charges de famille, l'ancienneté des services dans l'entreprise et les qualités professionnelles en application de l'article L. 321-1-1 du Code du Travail.

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

b) Licenciements individuels

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

ARTICLE O 7. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En dehors du cas de faute grave, il est versé aux salariés licenciés avant 65 ans et ayant au moins deux ans d'ancienneté une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, conformément au tableau ci-après :

- moins de 10 ans d'ancienneté	un dixième de mois par année de présence dans l'entreprise	
- 10 ans d'ancienneté	2 mois de salaire (	chaque période de 5 ans
- 15 ans d'ancienneté	3 mois de salaire)	entamée donnera lieu,
- 20 ans d'ancienneté	4 mois de salaire (	en ce qui la concerne,
- 25 ans d'ancienneté	5 mois de salaire)	à un calcul prorata temporis.
- 30 ans d'ancienneté	6 mois de salaire.(	

En aucun cas l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut dépasser six mois de salaire, non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

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

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

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération doit inclure tous les élé-ments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc...), conformément à l'article 5 de l'Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation et à la loi 78-49 du 19 janvier 1978.

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

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

ARTICLE O 8. - **MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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

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

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

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

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

ARTICLE O 9. - **PREAVIS**

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

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

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

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

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

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

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

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

- vingt heures maximum par mois (prorata temporis lorsque le délai de préavis est d'une durée inférieure au mois) non rémunérées dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE O 10. - ABSENCE POUR MALADIE ET ACCIDENT

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés ayant deux ans d'ancienneté ramenés à un an d'ancienneté à partir du 1er octobre 1994 bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 2 jours ouvrés suivant le constat de cette incapacité, sous forme d'un certificat d'arrêt de travail,

- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale,

En cas de maladie, à partir du quatrième jour qui suit l'arrêt de travail médicalement prescrit, les salariés recevront dans la limite des 45 jours calendaires suivant l'arrêt de travail, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler ; pendant les 45 jours calendaires suivants, ils recevront 50 % de cette même rémunération ; les salariés ayant trois ans d'ancienneté ramenés à deux ans d'ancienneté à partir du 1er octobre 1994 recevront pendant cette deuxième période 75 % de cette même rémunération.

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

- les durées d'indemnisation sont portées à 60 jours à 100% et 60 jours à 75 %,

- l'indemnisation part du premier jour qui suit l'arrêt de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE O 11. - CONGES PAYES

I. - Durée

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

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

sous réserve des dispositions plus favorables exposées ci-après.

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

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

- les périodes de préavis non effectué par le salarié, en accord avec l'employeur,

- les périodes de congés payés,

- les périodes légales de congés de maternité,

- les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail,

- les périodes de maladie professionnelle,

- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque,

- les absences pour maladie ayant donné lieu à une indemnisation de la Sécurité Sociale et d'une durée totale d'un mois par période de référence,

- les stages de formation rémunérés quelle que soit l'origine de cette rémunération,

- voir l'article L. 223-4 du Code du Travail pour les autres périodes.

II. - Congés d'ancienneté

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

Les ouvriers totalisant au moins vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après vingt-cinq ans et à trois jours après trente ans d'ancienneté.

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

- les périodes de maladie ayant donné lieu au versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale,

- les absences autorisées,

- le service national, les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque.

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

III. - Date des congés - Modalités

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

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

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

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

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

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

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

Lorsque la fermeture de l'entreprise excède la durée légale des congés payés, l'employeur est tenu, soit d'occuper les salariés dont le congé est expiré, soit de leur accorder, conformément aux dispositions de l'article L 223-15 du code du travail une indemnité équivalant au salaire qu'ils auraient perçu.

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

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

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

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

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

V. - Calcul de l'indemnité de congés payés

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

- soit sur la base d'un dixième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence prise en considération pour l'application de son droit à congé ;

- soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Il est fait application du mode de calcul le plus favorable au salarié.

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

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

ARTICLE O 12. - **CLASSIFICATION**

La classification du personnel Ouvrier est jointe aux présentes Clauses particulières *(annexe 1)*.

ARTICLE O 13. - **SALAIRES**

La grille des salaires mensuels minima garantis du personnel Ouvrier est jointe aux présentes Clauses particulières *(annexe 2)*.

Les salaires réels sont fixés dans les Entreprises, dans le respect de l'ensemble des dispositions règlementaires portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC).

ARTICLE O 14. - **REMUNERATION AU MOIS**

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

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

1 - Rémunération mensuelle minimum garantie

Pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, la rémunération mensuelle minimum garantie 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 O 15. - TRAVAIL EXECUTE EXCEPTIONNELLEMENT LA NUIT OU LE DIMANCHE OU LES JOURS FERIES, RAPPEL DE JOUR

a) Travail exceptionnel

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

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

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

b) Rappel exceptionnel de jour

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

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

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

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

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

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

ARTICLE O 16. - PRIME DE VACANCES

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

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

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

Le montant de cette prime ne saurait être inférieur à celui résultant de l'application de dispositions conventionnelles en vigueur antérieurement.

ARTICLE O 17. - **MODALITES DE REMUNERATION DES JOURS FERIES**

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

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

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

ARTICLE O 18. - **PRIME D'ANCIENNETE**

Il est versé aux ouvriers ayant plus de trois ans d'ancienneté une prime d'ancienneté mensuelle (s'ajoutant à leur rémunération) dont le taux est défini ci-après :

* 3 ans 3 %
* 6 ans 6 %
* 9 ans 9 %
* 12 ans 12 %
* 15 ans 15 %

Cette prime est calculée à partir du coefficient de l'intéressé sur la base du barème fixé en annexe 3 et proportionnellement à l'horaire effectif de travail de l'intéressé.

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

ARTICLE O 19. - **INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

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

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

- Moins de 10 ans d'ancienneté:	un dixième de mois par année de présence dans l'entreprise	
- 10 ans d'ancienneté	1 mois et 1/2 de salaire	)
- 15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire	) chaque période de 5 ans entamée donnera lieu, en ce qui la concerne, à un calcul prorata temporis
- 20 ans d'ancienneté	2 mois et 1/2 de salaire	)
- 25 ans d'ancienneté	3 mois de salaire	)
- 30 ans d'ancienneté	3 mois et 1/2 de salaire	)

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

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

De même, lorsque le salarié désire partir à la retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article L.122-5 du Code du Travail et à l'article 09 des clauses particulières au personnel Ouvrier.

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

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

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

Cependant, le régime général de retraite a institué la possibilité de liquidation des droits à partir de 60 ans, si l'intéressé justifie du nombre de trimestres de cotisations requis par le code de la sécurité sociale (article R 351-27 et suivants). Les salariés concernés peuvent prétendre aux indemnités de départ en retraite précitées. Le salarié âgé de 60 ans quittant volontairement l'entreprise bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit de celle définie ci-dessus, soit de celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

ARTICLE O 20. - REGIME DE PREVOYANCE

Un régime de prévoyance applicable au personnel Ouvrier est institué dans chaque entreprise. Conformément à l'article R 731-8 du Code de la Sécurité Sociale, les obligations et avantages des adhérents et les obligations des employeurs peuvent être révisés, soit par accord entre les employeurs et la majorité des travailleurs intéressés constatée par un vote à bulletin secret, soit par une convention collective.

Ce régime de prévoyance est alimenté par une cotisation qui devra, à compter du 1er Octobre 1994, être prise en charge à 60 % par l'entreprise et à 40 % par le salarié.

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

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

ARTICLE O 21. - INAPTITUDE PHYSIQUE

1. - Conditions d'application

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

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

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

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

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

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

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

2. - Garanties

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

- maintien à titre personnel de la classification correspondant au poste antérieur,

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

  - pendant les 4 premiers mois : 100 % du montant de la différence,

  - pendant les 3 mois suivants : 80 % du montant de la différence,

  - pendant les 3 mois suivants : 60 % du montant de la différence,

  - pendant les 3 mois suivants : 40 % du montant de la différence,

  - pendant les 3 mois suivants : 20 % du montant de la différence.

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

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

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

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

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

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

ANNEXE 1
AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL OUVRIER
DE LA CERAMIQUE D'ART

CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIER

1° FACTEURS RETENUS POUR LA CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL

1.- Connaissances

Niveau des connaissances générales et professionnelles nécessaires à l'exécution du travail.

2.- Formation - Adaptation

Acquisition des connaissances théoriques et pratiques indispensables, de l'entraînement et du rythme nécessaires, permettant de réaliser un rendement normal en qualité et en quantité.

La durée de la formation-adaptation s'entend à temps plein et d'une façon rationnelle et méthodique.

3.- Efforts physiques

Ce facteur tient compte de l'importance de l'effort musculaire, de sa continuité, ainsi que de la dépense nerveuse (attention, concentration, rythme).

4.- Responsabilités

Dans ce facteur sont appréciées :

- la responsabilité envers les équipements
- la responsabilité envers la matière ou les produits en cours
- la responsabilité envers le déroulement du travail
- la responsabilité envers la sécurité du personnel

2° DEFINITION DES ECHELONS

1 - Coefficient 100

Exécution de travaux très simples n'entrant pas dans le cycle de fabrication et ne nécessitant aucune connaissance particulière.

2 - Coefficient 120

Exécution de travaux pénibles ou de travaux simples entrant généralement dans le cycle de fabrication, ne nécessitant aucune connaissance particulière et pour lesquels la mise au courant et l'adaptation peuvent aller jusqu'à une semaine.

../..

3 A - Coefficient 125

Exécution de travaux généralement sur chaînes ou machines, ne nécessitant que des connaissances sommaires et pour lesquels la formation et l'adaptation peuvent aller jusqu'à trois semaines.

3 B - Coefficient 130

Exécution de travaux demandant quelques connaissances particulières et pour lesquels la formation-adaptation peut aller de trois semaines à deux mois.

Ces travaux réclament de la part de l'exécutant de la compréhension, du jugement et peuvent entraîner une certaine part de responsabilité.

3 C - Coefficient 135

Exécution de travaux demandant des connaissances particulières et pour lesquels la formation et l'adaptation peuvent aller de deux à six mois.

Ces travaux plus complexes réclament de la part de l'exécutant une bonne compréhension, du jugement et impliquent une part importante de responsabilité.

4 A - Coefficient 142

Exécution de travaux nécessitant une connaissance générale du métier acquise :

- soit par une pratique du métier d'au minimum un an (ouvrier qualifié) ;
- soit par une formation professionnelle accélérée (F.P.A.) complétée par une expérience pratique du métier d'au minimum six mois ;
- soit par une formation professionnelle classique sanctionnée par un C.A.P.

En l'absence de C.A.P. les exécutants pourront être soumis à un essai reconnu paritairement au niveau national.

4 B - Coefficient 152

Exécution de travaux nécessitant une connaissance générale du métier acquise dans les mêmes conditions de formation professionnelle que l'O.P.1 (F.P.A. ou C.A.P.) mais réclamant en plus une expérience approfondie.

L'ouvrier doit être capable d'exécuter tous les travaux du métier et le classement dans cet échelon n'interviendra qu'après avoir satisfait à un essai professionnel reconnu.

4 C - Coefficient 163

Exécution de travaux qui pour être menés à leur bonne fin nécessitent, de la part de l'ouvrier, des connaissances professionnelles et techniques équivalentes au brevet professionnel, mais en plus réclament dans le cadre de l'exécution complète de la tâche une part importante d'initiative et de responsabilité.

5A - Coefficient 170

Exécution de travaux nécessitant de la part de l'ouvrier des connaissances professionnelles et techniques équivalentes au brevet technique et une connaissance complète des installations de l'établissement dans le cadre de sa profession.

Le personnel classé dans cet échelon doit pouvoir remplacer temporairement et partiellement son supérieur hiérarchique.

5 B - Coefficient 177

Ouvrier hautement qualifié ; ouvrier ayant une haute qualification professionnelle et de l'esprit d'initiative, exécutant toute pièce dans sa spécialité.

Avantages acquis

En application de l'article G 15 de la présente Convention, le personnel bénéficiant individuellement ou par équipe, à la date de la présente annexe, d'un coefficient hiérarchique supérieur à celui défini par la présente classification conservera l'avantage du salaire minimum garanti acquis.

3° CLASSIFICATION DES POSTES

1.- FABRICATION

1 - Coefficient 100

- balayage, nettoyage
- gardiennage sans rondes
- lavage de planches, paniers,etc. . .

2 - Coefficient 120

- pressage de garnitures
- fabrication de pernettes, accessoires d'enfournement, crémaillères, etc. .
- brossage, meulage et marquage du biscuit (articles courants), avec élimination des déchets
- tamponnage sur biscuit, main ou machine
- découpage de chromos, application de chormos simples
- meulage émail avec élimination des rebuts
- préemballage, conditionnement
- déchargement des matières premières à la main
- alimentation des broyeurs, délayeurs, malaxeurs
- extraction, ramassage de galettes aux filtres-presses
- lavage de toiles
- manutention des produits malaxés ou étirés
- moulage sur machine petit creux et soucoupes
- coulage entre deux plâtres
- coulage, finissage d'anses
- finissage des articles moulés de formes simples, festonnées ou ovales
- démoulage, finissage des articles coulés ou pressés
- garnissage sur chaine des articles creux moulés
- peinture main sur biscuit d'articles courants suivant tracé ou poncif, opérations simples
- peinture au pistolet avec pochoir, main ou machine
- filage rond, sur biscuit, avec centrage mécanique
- décoration par transfert sur machines à imprimer
- décoration par transfert main, après impression, décors simples
- impression main, décors simples
- émaillage main ou sur machine en émaux transparents
- manutention par chariot à main des produits émaillés et fragiles
- chargement et déchargement des wagons de cuisson ou des fours intermittents
- triage émail sur tapis
- préparation, regroupement des commandes
- gardiennage avec rondes
- nettoyage et entretien complet bureaux et locaux sociaux
- fendeur de bois à la machine
- calibreur non finisseur

../..

3 A - Coefficient 125

- surveillance broyeurs, tamis, cuves, pompes et travaux de filtre-pressage
- préparation matières à frittes
- coulage de moules plâtre sur chaîne
- moulage sur machine assiette et moyen creux
- coulage à ciel ouvert
- façonnage des articles funéraires, travail courant
- tournassage des bols sur machine
- garnissage des articles coulés ou estampés
- brossage, meulage et marquage du biscuit des articles d'ornement avec élimination des déchets
- peinture sur biscuit ou sur émail cuit d'articles courants, à main levée
- peinture au pistolet à main levée
- peinture sur biscuit, par remplissage au pinceau, après impression, décors simples ou complexes
- filage festonné ou ovale, sur biscuit, avec centrage
- décoration par transfert main, après impression, décors complexes
- impression main, décors complexes
- filage ordinaire sur émail cru, sur rond
- peinture au pistolet sur émail cru, avec pochoir
- application de chromos sur pièces de style, avec raccords et courbures
- émaillage main en émaux de couleurs opaques
- émaillage articles funéraires, travail courant
- pose sur wagon de cuisson émail
- enfournement, défournement de four à passages ou à paniers, avec surveillance des passages
- enfournement, défournement four-tunnel
- triage émail sur poste individuel
- emballage, chargement en vrac
- manutention par transpalette électrique

3 B - Coefficient 130

- pesage des matières premières et colorants
- essais et contrôles simples au laboratoire
- coulage de moules en plâtre sur poste individuel
- moulage sur machine grande platerie et grand creux
- moulage main petit creux et soucoupes
- façonnage et émaillage des articles funéraires travail délicat
- finissage et garnissage des articles d'ornement
- peinture main pour garnissage sur biscuit ou émail cuit, pièces de style
- peinture sur biscuit par remplissage au pinceau, après impression, décors complexes, tous décors
- décoration par transfert main, après impression, décors complexes, tous décors
- impression main, décors complexes, tous décors
- filage festonné ou ovale sur émail cru
- peinture au pistolet sur émail cru, à main levée
- peinture par émaux cloisonnés
- émaillage d'objets d'art et d'ornement
- conduite de four à frittes
- enfournement, défournement de four à passages avec surveillance et contrôle des appareils
- pointage et vérification des commandes
- calibreur-finisseur
- fendeur bois main

..1..

3 C - Coefficient 135

- déchargement ou alimentation par pont roulant, grue, pelle mécanique
- fabrication des mères de moule
- fabrication de moules de presse procédé "Ram"
- limage de calibres
- moulage main assiettes et grande platerie, moyen et grand creux
- moulage main travail délicat
- pressage manuel d'objets d'ornementation
- soudage de pochoirs
- peinture rehaussant l'impression sur émail cuit
- peinture main sur objets d'art, d'après poncif ou impression, toutes techniques, tous décors
- peinture main sur émail cru, articles courants
- réfection des soles et structures de wagons
- enfournement, défournement de four-tunnel avec contrôle et réglage des températures
- conduite et entretien courant de chariots élévateurs à fourches
- réglage de presses procédé "Ram" par ouvrier non mécanicien
- conduite de véhicules avec permis "B"

4 A - Coefficient 142

- noyauteur de moules complexes avec composition matière plastique
- modeleur titulaire du C.A.P.
- mouleur-garnisseur main, titulaire du C.A.P. ou ayant une aptitude professionnelle similaire confirmée
- peintre main sur objets d'art, titulaire du C.A.P. ou ayant une aptitude professionnelle similaire confirmée, travaux fins et spéciaux
- conducteur de turbos d'une puissance inférieure à 1000 CV chargeant les foyers à la main
- conducteur de véhicules avec permis "C" et "D" (suivant aptitudes et connaissances en mécanique, le titulaire de ce poste peut être classé en catégorie 4 B)

4 B - Coefficient 152

- modeleur titulaire du C.A.P., avec expérience professionnelle approfondie
- tournasseur-façonneur de grand creux
- peintre main sur objets d'art, titulaire du C.A.P. ou ayant une aptitude professionnelle similaire confirmée, pouvant reproduire des décors compliqués et sachant dessiner
- conducteur de turbos d'une puissance d'au moins 1000 CV
- conducteur de machines thermiques d'au moins 30 CV chargeant les foyers à la main
- tourneur main poterie ordinaire et culinaire

4 C - Coefficient 163

- modeleur titulaire du Brevet Professionnel
- conducteur mécanicien de bulldozer
- tourneur main poterie fantaisie

../..

ANNEXE 2
AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL OUVRIER DE LA CERAMIQUE D'ART

SALAIRES MINIMA

A compter du 1er mai 1994,

Pour un horaire mensuel de 169,65 heures, la grille des salaires mensuels minima garantis est fixée comme suit, avec une valeur de point de F. 6,93 :

Coefficients	Salaires mensuels minima
100	6026
120	6165
125	6199
130	6234
135	6269
142	6317
152	6386
163	6463
170	6511
177	6560

Au-delà du coefficient 100, le salaire minimum mensuel est calculé selon la formule suivante :

Salaire minimum mensuel du coefficient 100 + [(coefficient - 100) x valeur de point)]

Exemple : salaire minimum du coefficient 142 = 6026 + [(142-100) x 6,93] = 6317,06 arrondi à 6317 F.

Les salaires minima mensuels s'entendent à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, sauf :
- les avantages en nature ;
- les pourboires ;
- les compensations pour réductions d'horaires ;
- les primes de rendement ou de productivité, individuelles, prévisibles et connues de l'intéressé.

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

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

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

Les salaires réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

ANNEXE 3
AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL OUVRIER DE LA CERAMIQUE D'ART

CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETE

Les taux horaires ci-dessous serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté mensuelle du personnel Ouvrier de la Céramique d'Art, selon le calendrier indiqué.

Coefficients	Taux horaires pour prime d'ancienneté Ouvriers		
	01.05.1994	01.05.1995	01.05.1996
100	8,38	12,56	16,75
120	10,05	15,08	20,10
125	10,47	15,70	20,94
130	10,89	16,33	21,78
135	11,31	16,96	22,62
142	11,89	17,84	23,78
152	12,73	19,10	25,46
163	13,65	20,48	27,30
170	14,24	21,35	28,47
177	14,99	22,49	29,98

Le montant de la prime d'ancienneté sera revu par les partenaires sociaux conformément à l'accord annexé à la présente convention.

CLAUSES PARTICULIERES

DES EMPLOYES, TECHNICIENS, DESSINATEURS ET AGENTS DE MAITRISE

(ETAM)

ARTICLE E 1. - CHAMP D'APPLICATION

Les présentes clauses fixent les conditions particulières de travail des Employés, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise, ci-après désignés dans les articles par le terme "collaborateurs", des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale.

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

- avoir un coefficient hiérarchique égal ou supérieur au coefficient hiérarchique du contremaître de fabrication 1er échelon ;

- exercer en permanence des fonctions :

  . soit de commandement,

  . soit de coordination interservice impliquant l'exercice d'une autorité fonctionnelle,

  . soit de représentation de l'entreprise à l'extérieur avec une certaine marge d'autonomie,

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

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

ARTICLE E 2. - CONTRAT D'ENGAGEMENT

Tout engagement est concrétisé, au début de la période d'essai, par un contrat stipulant notamment :

- le ou les Etablissements dans lesquels l'emploi doit être exercé,

- l'emploi occupé,

- la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique,

- les appointements et, le cas échéant, les avantages en nature,

- l'horaire de travail conformément à la législation en vigueur,

- la durée et les conditions de la période d'essai,

- éventuellement la clause de non-concurrence.

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

ARTICLE E 3. - ESSAI - PERIODE D'ESSAI

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

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

ARTICLE E 4. - HORAIRES DE TRAVAIL

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

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

ARTICLE E 5. - INDEMNITE DE PANIER

Il est attribué une indemnité de panier d'un montant forfaitaire égal à 57 francs, aux 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 appointements minima 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 E 6. - REMPLACEMENT

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

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

ARTICLE E 7. - MUTATION

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

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle d'un membre du personnel d'encadrement n'entraîne pas une réduction de ses appointements ou son déclassement, en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE E 8. - MUTATION ENTRAINANT CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de mutation effectuée dans le cadre de l'article E 7 mais dans un autre établissement permanent de l'entreprise entraînant changement de résidence, l'employeur devra, s'il ne procure pas un logement au collaborateur, l'aider à en trouver un correspondant à ses besoins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 - Mode de transport

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

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

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

2 - Frais de transport

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

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

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

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

3 - Déplacement en véhicule personnel

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

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

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

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

4 - Frais de séjour professionnel

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

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

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

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

5 - Voyages de détente

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

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

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

- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;

- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

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

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

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

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

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

6 - Voyage à l'occasion du congé annuel payé

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

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

7 - Elections

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

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

8 - Maladie ou accident

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

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

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

9 - Décès

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

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

10 - Licenciement

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

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

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

1 - Formalités avant le départ

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

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

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

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

2 - Garanties sociales

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

3 - Congés exceptionnels pour événements de famille

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

ARTICLE E 11. - PREAVIS

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

1 - Rupture du contrat à l'initiative du collaborateur :

- quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise : un mois.

2 - Licenciement pour un motif autre qu'un cas de force majeure ou une faute grave :

a) si l'ancienneté de services continus est inférieure à deux ans : un mois ;

b) si l'ancienneté de services continus est d'au moins deux ans : deux mois.

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

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

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

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

En cas de licenciement, le collaborateur qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

ARTICLE E 12. - **MALADIE - ACCIDENT**

Les absences résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, justifiées au plus tard dans un délai de 2 jours ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE E 13. - PROMOTION ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

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

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux salariés employés dans l'entreprise (en premier lieu à ceux de l'établissement ; puis, à défaut, à ceux des autres établissements) qui paraissent aptes à occuper le poste après avoir suivi, le cas échéant, un stage de formation au sens de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels et des lois n° 71-575 du 16 juillet 1971 et n° 91-1405 du 31 décembre 1991 sur la formation professionnelle continue.

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

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

ARTICLE E 14. - CONGES PAYES

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

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

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

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

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

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

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

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

- soit la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

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

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

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

- Date de versement de l'indemnité de congé

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

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

ARTICLE E 15. - CLASSIFICATION

La classification des Employés, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise est jointe aux présentes clauses particulières *(annexe 1)*.

ARTICLE E 16. - APPOINTEMENTS

Les appointements mensuels minima des Employés, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise sont joints aux présentes clauses particulières *(annexe 2)*.

Les salaires réels sont fixés dans les entreprises, dans le respect de l'ensemble des dispositions règlementaires portant fixation du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. (SMIC)

ARTICLE E 17. - MODALITES DE REMUNERATION DES JOURS FERIES

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

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

ARTICLE E 18. - PRIME D'ANCIENNETE

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

- 3 % après 3 ans d'ancienneté,
- 6 % après 6 ans d'ancienneté,
- 9 % après 9 ans d'ancienneté,
- 12 % après 12 ans d'ancienneté,
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur les appointements minima mensuels de l'emploi de l'intéressé *(annexe 2)* et proportionnellement à l'horaire habituel de travail.

ARTICLE E 19. - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En dehors du cas de faute grave, il est alloué aux collaborateurs licenciés avant 65 ans et ayant au moins deux ans d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

moins de 10 ans d'ancienneté	un dixième de mois par année de présence dans l'entreprise	
10 ans d'ancienneté	2 mois de salaire	chaque période de 5 ans
15 ans d'ancienneté	3 mois de salaire	entamée donnera lieu,
20 ans d'ancienneté	4 mois de salaire	en ce qui la concerne, à un
25 ans d'ancienneté	5 mois de salaire	calcul prorata temporis.
30 ans d'ancienneté et au-delà	6 mois de salaire	

En aucun cas l'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut dépasser six mois de salaire, non cumulable avec l'indemnité légale de licenciement.

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

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

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article G 5 de la présente Convention. Toutefois, quand le collaborateur a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre d'années correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre d'années sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de la précédente rupture.

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

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

ARTICLE E 20. - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

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

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

De même lorsque le collaborateur désire prendre sa retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article L.122-5 du Code du Travail et à l'article E11 des clauses particulières au personnel ETAM..

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

- Moins de 10 ans d'ancienneté	un dixième de mois par année de présence dans l'entreprise	
- 10 ans d'ancienneté	1 mois et 1/2 de salaire	) chaque période 5 ans) entamée donnera lieu) en ce qui la concerne,) à un calcul) prorata temporis.)
- 15 ans d'ancienneté	2 mois de salaire	
- 20 ans d'ancienneté	2 mois et 1/2 de salaire	
- 25 ans d'ancienneté	3 mois de salaire	
- 30 ans d'ancienneté	3 mois et 1/2 de salaire	
- 35 ans d'ancienneté et au-delà	4 mois de salaire	

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

Cependant, le régime général de retraite a institué la possibilité de liquidation des droits à partir de 60 ans, si l'intéressé justifie du nombre de trimestres de cotisations requis par le code de la sécurité sociale (articles R 351-27 et suivants). Les collaborateurs concernés peuvent prétendre aux allocations de départ précitées. Le collaborateur âgé de 60 ans quittant volontairement l'entreprise, bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit celle définie ci-dessus, soit celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

ARTICLE E 21. - REGIME DE PREVOYANCE

Un régime de prévoyance applicable aux collaborateurs sera institué dans chaque entreprise. Conformément à l'article R 731-8 du Code de la Sécurité Sociale, les obligations et avantages des adhérents et les obligations des employeurs peuvent être révisés, soit par accord entre les employeurs et la majorité des travailleurs intéressés constatée par un vote à bulletin secret, soit par une convention collective.

Ce régime de prévoyance est alimenté par une cotisation qui devra, à compter du 1er Octobre 1994, être prise en charge à 60 % par l'entreprise et à 40 % par le collaborateur.

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

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

ARTICLE E 22. - INFORMATION ET CONCERTATION

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

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

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

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

ARTICLE E 23. - FORMATION

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

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

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

ARTICLE E 24 - INAPTITUDE PHYSIQUE

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

ANNEXE 1
AUX CLAUSES PARTICULIERES ETAM
DE LA CERAMIQUE D'ART

CLASSIFICATION DES EMPLOYES, TECHNICIENS, DESSINATEURS ET AGENTS DE MAITRISE

A.- *DISPOSITIONS GENERALES*

I.- Pour l'affectation des emplois, il sera désormais tenu compte de l'emploi réellement exercé correspondant à la définition.

En conséquence, les dénominations de la présente classification entreront en vigueur à dater du 1er juillet 1973.

En application de l'article G 15 des clauses générales de la Convention Collective Nationale le collaborateur bénéficiant personnellement à la date d'application de la présente classification d'un coefficient hiérarchique supérieur à celui défini par la présente classification le conservera et de ce fait bénéficiera des avantages afférents à ce coefficient.

II.- Les définitions générales des postes de "collaborateurs" (agents de maîtrise, techniciens ou employés) sont les suivantes :

- sont désignés "Agents de maîtrise" les collaborateurs ayant un commandement (1) effectif sur un groupe d'ouvriers (maîtrise d'atelier) ou de collaborateurs (maîtrise administrative) ;
- sont désignés "Techniciens" les collaborateurs d'exécution ou de conception n'intervenant pas manuellement de façon habituelle et continue dans l'élaboration, la transformation ou la manutention des produits, et dont les travaux (relatifs à la marche des ateliers ou à des recherches et études visant à l'amélioration des techniques de fabrication ou des produits) dépendent de connaissances technologiques générales ou de connaissances techniques ;
- sont désignés "Employés" les collaborateurs dont les fonctions sont d'ordre administratif ou commercial.

III.- Le mode de paiement ne conditionne pas l'appartenance à une convention collective "ouvriers" ou à une convention collective "collaborateurs". Les définitions ci-dessus déterminent l'appartenance à la présente Annexe. Il en résulte que tout collaborateur satisfaisant aux définitions de la présente Annexe bénéficie du mode de rémunération prévu à l'article E 16.

---

(1) Il faut entendre par commandement l'autorité qui s'exerce sur l'activité des personnes (discipline, rendement, affectation des travaux, etc...) en même temps que sur le déroulement des travaux.

On entend au contraire par "coordination" l'activité qui s'exerce sur le seul plan de la distribution des travaux, suivant la répartition établie par le Chef direct.

B.- *DISPOSITIONS PARTICULIERES*

Echelons et degrés

Dans les appellations des postes ou emplois :

- le mot échelon caractérise un poste et s'applique à des tâches différentes ayant actuellement, par l'usage, une même appellation ;
- le mot degré concerne la façon de tenir le poste (expérience acquise, rendement, connaissances acquises) ;
- par exemple : le comptable 1er échelon et le comptable 2ème échelon font des tâches différentes. La dactylographe 1er degré et la dactylographe 2ème degré font le même travail avec une rapidité différente.

Maîtrise entretien

Le matériel électrique est assimilé au matériel mécanique dans la mesure où les travaux demandés requièrent des capacités équivalentes.

Langues étrangères

Lorsqu'un poste prévu à la présente classification exige la connaissance suffisante d'une ou plusieurs langues pour assurer couramment soit la traduction (version), soit la rédaction (thème) d'un texte, le collaborateur chargé normalement de ce travail bénéficie, si ces connaissances ne sont pas déjà prévues dans ses fonctions d'une majoration de coefficient hiérarchique fixée comme suit :

° traduction : 20 points par langue

° rédaction : 35 points par langue

Pour une même langue, les majorations prévues pour la traduction et la rédaction ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction en une ou plusieurs autres.

Les sténo-dactylographes chargés normalement, quelle que soit leur position hiérarchique, de prendre en sténographie des textes dictés en langue étrangère et de les dactylographier correctement dans la même langue, bénéficient d'une majoration de coefficient hiérarchique fixée à 25 points par langue utilisée.

../..

Dans cette majoration est incluse celle visant la traduction, toutefois lorsque la rédaction en langue étrangère telle qu'elle est définie plus haut, est exigée de surcroit, cette majoration est alors fixée à 35 points.

Lorsqu'un collaborateur relevant de la présente Annexe est est utilisé occasionnellement comme interprète, il en est tenu compte par l'octroi d'une prime exceptionnelle.

C.- *CLASSIFICATION ET DEFINITIONS DES POSTES*

E M P L O Y E S

1.- BUREAUX

Garçon de bureau - Planton - Huissier - Garçon de courses - 115

Employé chargé de tout ou partie des fonctions suivantes : distribuer le courrier, recevoir, faire attendre, renseigner et diriger les visiteurs ; effectuer éventuellement des travaux manuels simples : faire occasionnellement et en plus des travaux cités ci-dessus les courses à l'extérieur de l'établissement.

Ronéographe - Adressographe - 115

Employé utilisant un duplicateur, une machine à adresses ou toute autre machine à polycopier d'usage facilé.

Archiviste - 120

Classe suivant instructions les documents qui lui sont remis, en tient le répertoire et est capable de les retrouver facilement.

Téléphoniste non standardiste - 120

Employé occupé à répondre et à donner les communications sur poste simple, sans standard. Peut être appelé entre-temps à exécuter d'autres travaux simples, tels que classement ou écritures diverses.

Standardiste - 1er échelon - 135

Opérateur occupé partiellement, sur standard téléphonique, à donner ou à recevoir des communications. Capable de tenir le relevé de ses communications.

Standardiste - 2ème échelon - 145

Opérateur occupé en permanence à donner ou à recevoir des communications téléphoniques. Capable de tenir le relevé de ses communications.

..1..

Employé aux écritures - 125

Est capable d'exécuter des travaux d'écriture, de calculs de chiffrage ou d'autres travaux analogues, mais simples.

Employé administratif 1er échelon - 1er degré - 140

Employé débutant capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif, tels que dépouillement et enregistrement de documents, rédaction de correspondance simple, constitution et tenue de dossiers, tenue de livres et registres administratifs.

Employé administratif 1er échelon - 2ème degré - 155

Employé confirmé capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers tableaux d'ordre administratif,tels que dépouillement et enregistrement de documents, rédaction de correspondance simple, constitution et tenue de dossiers, tenue de livres et registres administratifs.

Employé administratif 2ème échelon - 185

Employé capable d'exercer, sous la direction d'un chef de service ou d'un chef d'entreprise, certaines fonctions administratives comportant initiative et responsabilité, possède des connaissances pratiques sur les réglementations commerciales, fiscales et industrielles afférentes aux fonctions précitées.

Dactylographe débutant - 123

Employé ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui n'est pas en mesure d'effectuer dans les mêmes conditions de rapidité et de présentation des travaux exécutés par un dactylographe expérimenté.

Dactylographe 1er degré - 128

Employé ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle mais ne remplissant pas les conditions exigées de dactylographe 2ème degré.

Dactylographe 2ème degré - 136

Employé sur machine à écrire capable de 40 mots minute, ne faisant pas de fautes d'orthographe et présentant d'une façon satisfaisante son travail.

Sténo-dactylographe débutant - 128

Employé ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle et qui, sans atteindre les normes prévues ci-après pour les sténo-dactylographes qualifiés, est capable de travaux simples de sténo-dactylographie.

Sténo-dactylographe 1er degré - 140

Employé ayant au moins 6 mois de pratique professionnelle et ne remplissant pas les conditions exigées des sténo-dactylographes 2ème degré.

../..

Sténo-dactylographe 2ème degré - 150

Employé capable de 100 mots minute sténo, 40 mots minute à la machine sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Sténotypiste-dactylographe - 152

Employé capable de 150 mots minute sténotypie, 40 mots minute à la machine à écrire, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Sténo-dactylographe correspondancier - 158

Employé répondant à la définition de sténo-dactylographe et chargé couramment de répondre seul à des lettres simples.

Secrétaire sténo-dactylographe - 1er échelon - 164

Remplit les fonctions de sténo-dactylographe : peut rédiger et établir lui-même la correspondance, prend les initiatives dans le cadre de son service.

Secrétaire sténo-dactylographe - 2ème échelon - 185

Répond à la définition de sténo-dactylographe et possède une instruction générale correspondant au niveau du brevet élémentaire. Collabore particulièrement avec le chef d'entreprise, le directeur ou le chef d'un service commercial, administratif ou technique. Rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales. Prend à l'occasion des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle il est attaché. Peut être chargé du classement de certains dossiers.

Agent commercial débutant - 140

Employé assurant la présentation et le rangement des produits ; est chargé de recevoir la clientèle : présente les produits et les tarifs ; note les commandes en précisant les modalités d'expédition et de facturation, dans le cadre des directives qui lui ont été fixées.

Agent commercial - 1er degré - 165

Employé, ayant au moins six mois de pratique professionnelle, assurant la présentation et le rangement des produits ; est chargé de recevoir la clientèle ; présente les produits et les tarifs ; note les commandes en précisant les modalités d'expédition et de facturation ; il règle les petits litiges.

Agent commercial - 2ème degré - 205

Employé très confirmé reçoit les clients plus importants et règle la correspondance et les litiges sous le contrôle du chef de service ou de l'employeur.

../..

Extracteur cartes perforées - 1er degré - 123

Employé effectuant l'extraction manuelle et le classement des cartes perforées.

Extracteur cartes perforées - 2ème degré - 145

Employé effectuant le même travail que l'extracteur 1er degré, mais à une moyenne de 300 cartes-heure et avec un maximum de 5 % d'erreurs.

Perforateur débutant - 128

Employé chargé de la perforation des cartes de machines à statistiques (7.000 perforations à l'heure, 2 % d'erreurs, 5 % de gâche).

Perforateur - 138

Employé capable de 9.000 perforations à l'heure (2 % d'erreurs, 5 % de gâche).

Codifieur - 140

Employé chargé de la codification des documents de base destinés à la préparation de cartes à statistiques.

Vérificateur-mécanographe - 145

Employé sur machine vérificatrice à cartes perforées, capable de vérifier sans erreur 8.000 perforations à l'heure.

Mécanographe 1er degré - Employé sur comptometers ou similaires - 150

Employé travaillant sur machine spéciale exigeant un apprentissage et un grand entraînement et ayant satisfait à l'essai d'usage, travaillant sur machine Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires à clavier complet.

Vérificateur de codification - 148

Chargé de la vérification de la codification des documents de base.

Perforateur - Vérificateur - 155

Chargé de la perforation des cartes et capable de perforer avec un maximum de 2 % d'erreurs et de 5 % de gâche des documents codifiés clairement, avec une moyenne de 9.000 perforations-heure, ou de procéder à la vérification de ces cartes à une moyenne de 8.000 perforations-heure, sans erreur.

Mécanographe 2ème degré - 160

Employé travaillant sur machine Elliot-Fischer, Burroughs ou similaires à clavier complet et ayant satisfait à l'essai d'usage. Tient et peut être chargé de suivre les comptes clients, banques et fournisseurs ou tout compte matières en quantité et en valeur.

Aide-Opérateur mécanographe - 150

Agent chargé de la mise à jour de l'exploitation et du classement des fichiers mécanographiques. Peut assurer le service des machines sans avoir à effectuer des tableaux de connexion.

..1..

Opérateur mécanographe 1er échelon - 160

Agent pouvant conduire et capable d'effectuer des tableaux de connexion standard sur une machine à cartes perforées déterminées.

Opérateur mécanographe 2ème échelon - 175

Agent ayant une connaissance approfondie des différentes machines à cartes perforées de la marque dans laquelle il est spécialisé. Capable d'effectuer des tableaux de connexions complets (machines électriques) ou des réglages compliqués (machines mécaniques), de conduire toutes les machines, de déceler les pannes simples et d'y parer.

Pointeau 1er échelon - 132

Employé chargé d'enregistrer les heures de présence, les temps passés, la production effectuée et de rassembler certains éléments de la paye.

Pointeau 2ème échelon - 160

Employé chargé d'enregistrer les heures de présence,les temps passés, la production effectuée et de préparer les éléments techniques de la paye. Il effectue les calculs de salaires bruts sous la responsabilité de son chef de service.

Employé aux salaires 1ère catégorie ou de bureau de pointage - 145

Etablit les bulletins de paye.

Employé aux salaires - 2ème catégorie - 165

Employé chargé de l'établissement des bordereaux d'appointements en tenant compte des allocations et primes éventuelles, retenues au titre de l'impôt, des assurances sociales ; établit également des relevés divers et des comptes afférents aux questions de salaires.

Facturier - 138

Etablit les calculs, les factures après recherche des éléments nécessaires à leur composition et suivant les indications des services intéressés.

Dactylographe facturier 1er degré - 138

Employé sur machine à écrire ayant satisfait à l'épreuve de dactylographe 2ème degré et dont le travail consiste uniquement en la confection des factures sans tirage.

Dactylographe facturier 2ème degré - 150

Employé sur machine à écrire ayant satisfait à l'épreuve du dactylographe 2ème degré et dont le travail consiste uniquement en la confection des factures avec tirage.

Aide-comptable 1er échelon - 140

Employé aux écritures ; chargé sous la direction du chef- comptable de diverses opérations d'exécution tels que travaux divers de pointage, classement des pièces comptables, préparation des chèques et des bordereaux d'effets. . . Peut participer également au dépouillement des éléments de coût pour le calcul des prix de revient.

Aide-comptable 2ème échelon - 170

Employé ayant une pratique suffisante de son métier ou titulaire du Certificat d'Aptitude Professionnelle et ayant un an de pratique, qui, en plus des tâches de l'aide-comptable 1er échelon, peut tenir les livres simples suivant les directives d'un comptable, à l'exclusion de toutes autres opérations comptables. Dans un bureau de comptabilité, tient et surveille les comptes particuliers, notamment ceux des clients et des fournisseurs dont il ajuste la ou les balances de vérification.

Comptable 1er échelon - 190

Capable de traduire en comptabilité toutes opérations commerciales industrielles et financières, de les composer, de les assembler pour pouvoir en tirer les balances, statistiques, prévisions de trésorerie, etc..., ou capable d'établir les prix de revient en collationnant les diverses dépenses, y ajouter les frais généraux relatifs à chacune d'elles et de centraliser les documents de paie.

Comptable 2ème échelon - 212

Employé possédant les capacités du comptable 1er échelon, avec une certaine connaissance des lois sur les sociétés, ou des lois fiscales. Capable de reproduire en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan et éventuellement préparer le bilan lui-même. Doit posséder le diplôme de comptable avec une pratique suffissante du métier ou à défaut, justifier de connaissances équivalentes par la présentation de certificats de maison.

2.- MAGASINS

Réceptionnaire - 140

Employé chargé de la réception des marchandises, d'en vérifier la quantité, de s'assurer de leur conformité avec les bulletins de livraison ou bulletins de commandes ; assure les écritures de réception.

Magasinier 1er degré - 155

Employé chargé sous la direction de l'employeur ou du chef magasinier de recevoir, stocker et délivrer les marchandises ; y compris livres ou fiches. Ce poste s'entend pour les entreprises dont le service du magasin peut être aisément assuré par ce seul employé avec aide manuelle et éventuellement avec l'aide d'un employé pour la tenue des fiches. Est assimilé à ce poste le responsable d'une section de magasin effectuant les mêmes travaux dans les mêmes conditions.

../..

Magasinier 2ème degré - 185

Employé chargé sous la direction de l'employeur ou de son représentant d'assurer les travaux indiqués pour le magasinier 1er degré, mais dans un service de magasin plus important, soit par son volume, soit par la diversité des articles ou la nature particulière et délicate de ceux-ci notamment quand la tenue des fiches doit être assurée par plusieurs employés. Est également assimilé à ce poste le responsable d'une section de magasin effectuant les mêmes travaux dans les mêmes conditions.

T E C H N I C I E N S

1.- BUREAUX D'ETUDE

Dessinateur détaillant - 181

Partant d'un dessin d'ensemble, exécute les dessins des différentes pièces formant cet ensemble avec leurs cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les mesurer sur cet ensemble, sait recopier un croquis.

Dessinateur d'exécution - 196

Peut sortir le détail de toutes les pièces d'un ensemble. Connaît les possibilités de fabrication. Doit pouvoir vérifier la possibilité de montage d'un ensemble pour reconstruction. Dans le cas des installations électriques, est capable, en partant des dessins établis, de faire d'autres dessins qui ne diffèrent que par des modifications de permutations dans la dispositior du matériel.

Dessinateur petites études - 221

Peut mener à bonne fin une étude simple proposée par écrit et illustrée par des dessins ou des croquis rapidement faits représentant graphiquement l'organe tel qu'il a été défini. Capable de dessiner une modification pour l'amélioration d'un organe déjà réalisé, cette modification lui ayant été clairement définie.

Dessinateur d'études 1er échelon - 234

Exécute une étude d'organe ou d'appareil faisant partie d'un projet d'ensemble. Connaissance suffisante de mécanique générale, usinage et montage. Applique les formules simples de résitance des matériaux se rapportant à son étude.

Dessinateur d'étude 2ème échelon - 259

Exécute une étude d'organe ou d'appareil faisant partie d'un projet d'ensemble. Connaissance suffisante de mécanique générale, usinage et montage. Fait les calculs de résistance des matériaux se rapportant à son étude (programme des écoles nationales des Arts et Métiers).

../..

2.- LABORATOIRES

Aide de laboratoire - 145

Agent dont l'emploi n'exige pas de connaissances techniques spéciales, mais capable de procéder à des travaux simples de laboratoire nécessitant une certaine habileté et une certaine pratique tels que pesée simple, lecture d'appareils de mesures (thermomètres, manomètres, etc...) détermination de constante physique sur appareils simples (exemple : densimètre, viscosimètre, etc...), montage et entretien d'appareils simples (cette définition ne s'applique qu'à des travaux de laboratoire).

Employé de laboratoire - 160

Employé ayant acquis au cours de son travail un bagage de connaissances pratiques qui lui permettent d'effectuer avec précision, sous la surveillance d'un chef, des mesures ou des travaux variés, concernant des essais de laboratoire, tels que : échantillonnage de matières premières, détermination de constantes diverses, étalonnage d'appareils de mesure divers, surveillance d'appareils de laboratoire. L'employé n'a besoin que de connaissances pratiques et il n'a jamais à appliquer que des méthodes ou des consignes détaillées.

3.- TECHNICIENS CERAMISTES

Technicien céramiste 1er degré - 225

Technicien possédant le brevet professionnel délivré par la Section de Céramique d'un lycée technique ou ayant acquis une expérience lui donnant des connaissances équivalentes. Ce technicien doit posséder des connaissances générales et pratiques lui permettant d'assimiler assez rapidement les méthodes de préparation, de fabrication, de cuisson et de triage-choisissage de produits céramiques. Il est chargé, sous les ordres, soit d'un agent de maîtrise, soit de l'employeur ou d'un cadre, de surveiller les opérations de fabrication et certains appareils de contrôle, de faire des observations sur la marche et le déroulement des travaux qui lui sont confiés. Il participe aux travaux de recherche céramique. Il doit pouvoir rédiger un rapport sommaire.

Technicien céramiste 2ème degré - 260

Technicien possédant la même formation que le technicien céramiste 1er degré, et ayant une longue pratique de la fonction de ce dernier. Sous les ordres de l'employeur ou d'un cadre, il assume des responsabilités plus importantes et doit savoir prendre certaines initiatives. Il doit être capable d'exercer un commandement sur une ou plusieurs équipes ou sur un atelier.

../..

4.- ORGANISATION DU TRAVAIL ET CONTROLE

Aide contrôleur - 140

Employé ayant une connaissance suffisante de la fabrication pour apprécier la qualité et les défauts des produits, chargé d'effectuer et de consigner des observations. Il ne lui est pas demandé de les interpréter.

Contrôleur technique - 175

Employé travaillant sous les ordres d'un supérieur et chargé de suivre la qualité des produits. Il a acquis une formation professionnelle lui permettant de faire certains contrôles sur les caractéristiques des produits fabriqués ou en cours de fabrication et de faire appliquer les consignes relatives à la marche courante des ateliers et à la classification qualitative des produits. Il est en relation constante avec la maîtrise. Il peut être secondé par des aides dans l'enregistrement des observations.

Chronométreur 1er degré - 180

Agent chargé d'effectuer des chronométrages simples sur les postes de travail. Assure le dépouillement des chronométrages et calcule les temps sans avoir la responsabilité de fixer les tâches.

Chronométreur 2ème degré - 206

Agent chronométreur confirmé capable d'un jugement d'allure précis et connaissant toutes les techniques utilisées dans l'entreprise.

Chronométreur analyseur - 225

Chronométreur ayant les connaissances et l'expérience lui permettant d'analyser et d'interpréter les temps qu'il mesure et d'apporter des améliorations aux conditions de travail d'un poste (ouvrier ou machine). Chargé d'établir les modes opératoires et les barèmes de temps.

Chef d'ordonnancement - lancement - 255

Agent qui élabore les programmes de fabrication en fonction des besoins commerciaux et des possibilités de fabrication. Il en contrôle la réalisation aux différents stades de la production.

Agent d'étude du travail - 1er degré - 210
2ème degré - 230
3ème degré - 250

Agent connaissant les méthodes utilisées dans l'entreprise et les méthodes d'analyse et de mesure du travail, plus spécialement chargé des études d'amélioration et d'organisation dans les ateliers.

../..

CHEFS D'EQUIPE ET AGENTS DE MAITRISE

1. BUREAUX

Agent de maîtrise de bureau 1er échelon - 1er degré - 200
2ème degré - 225

Employé possédant les aptitudes professionnelles requises pour les postes d'employés qualifiés. Assure les fonctions de commandement sur plusieurs employés. Assure la distribution du travail. A la responsabilité des travaux de son personnel.

Agent de maîtrise de bureau 2ème échelon - 246

Employé ou technicien possédant des aptitudes requises pour les postes d'employés qualifiés ou autres postes relevant au moins du même coefficient que ceux-ci. Assure des fonctions de commandement sur plusieurs employés ou techniciens qualifiés, ou sur un qualifié et plusieurs non qualifiés. Assure la distribution du travail, le rendement du personnel placé sous ses ordres, le respect de la discipline. A la responsabilité vis-à-vis de ses chefs des travaux de ce personnel.

2. MAGASINS

Chefs d'expédition - 209

Agent de maîtrise exerçant un commandement permanent sur plusieurs ouvriers et sur plusieurs employés du service des expéditions.

../..

3. FABRICATION OU PRODUCTION

Chef d'équipe 1er échelon - 175

Exerce une autorité effective et permanente sur un petit nombre d'ouvriers (responsabilités limitées et commandement restreint). Peut participer manuellement de façon continue à la production.

Chef d'équipe 2ème échelon - 185

Exerce, d'une façon permanente, un commandement sur plusieurs ouvriers. Il distribue le travail et peut y participer. Il assure le rendement de son équipe, généralement sous la direction d'un agent de maîtrise ou de l'employeur. Il peut faire des petits travaux d'écriture (bons, fiches, relevés de production, etc. . .). Fait, si besoin est, des opérations de réglage, de vérification et de démonstration.

Contremaître 1er échelon - 205

Agent de maîtrise exerçant son commandement de façon permanente dans une usine de moyenne importance ou dans un atelier sous les ordres de l'employeur ou de son représentant.

Contremaître 2ème échelon - 215

Agent de maîtrise professionnel exerçant son commandement de façon permanente dans une usine de moyenne importance ou dans un atelier sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ou d'agents de maîtrise des échelons supérieurs.

Contremaître 3ème échelon - 230

Agent de maîtrise professionnel exerçant son commandement de façon permanente dans une usine importante ou un groupe d'ateliers sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ou du chef de fabrication.

Chef de Fabrication - 260

Agent de maîtrise professionnel centralisant sous les ordres de l'employeur ou de son représentant la fabrication dont il assume la responsabilité. A autorité par l'intermédiaire des contremaîtres sur tout le personnel de fabrication.

../..

4. ENTRETIEN

Chef d'équipe 1er échelon - 190

Professionnel exerçant d'une façon permanente une autorité sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés, chargés de l'entretien général, à l'exclusion de la mécanique et des professions faisant appel à une technique équivalente à celle de la mécanique. Il n'est pas chargé de l'ordonnancement des travaux auxquels il participe personnellement.

Chef d'équipe 2ème échelon - 200

Professionnel exerçant d'une façon permanente une autorité sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés, chargés de l'entretien mécanique ou faisant appel à une technique équivalente à celle de la mécanique. Il n'est pas chargé de l'ordonnancement des travaux auxquels il participe personnellement.

Contremaître 1er échelon - 225

Agent de maîtrise professionnel exerçant d'une façon permanente un commandement sur des ouvriers qualifiés ou spécialisés, chargés de l'entretien général. Il est habituellement sous la direction d'un cadre ou de l'employeur. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés.

Contremaître 2ème échelon - 246

Agent de maîtrise professionnel sous les ordres soit d'un agent de maîtrise des échelons supérieurs, soit de l'employeur ou de son représentant. Il a sous ses ordres un ou des chefs d'équipe. Il est chargé de faire exécuter les travaux d'entretien qui lui sont confiés et qui concernent les ateliers de fabrication ou les services annexes.

.../..

Contremaître - 3ème échelon - 271

Agent de maîtrise professionnel sous la direction de l'employeur ou d'un cadre, ayant acquis par une longue expérience des connaissances approfondies de son métier. Il a des chefs d'équipe ou des contremaîtres sous ses ordres, il est responsable de la qualité et de la quantité du travail fourni par les équipes qu'il commande. Il assure le respect des temps alloués et la discipline du personnel placé sous ses ordres.

x
x x
x

INFIRMIERS

Infirmier diplômé d'Etat

- débutant : 217
- après un an de pratique : 235

../..

ANNEXE 2
AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL ETAM DE LA CERAMIQUE D'ART

APPOINTEMENTS MINIMA

A compter du 1er Mai 1994,

Les appointements minima mensuels, pour un horaire mensuel de 169,65 heures, sont les suivants :

- Coefficient 115 : F. 6026

- Coefficients au-delà de 115 : les appointements minima mensuels sont calculés selon la formule suivante, avec une valeur de point de F. 17,50 :

Appointement minimum mensuel du coefficient 115 + [(coefficient - 115) x valeur de point)]

Exemple : appointements minima du coefficient 145 = 6026 + [(145-115) x 17,50)] = 6551 F.

Les coefficients hiérarchiques figurent dans la classification jointe aux clauses particulières du personnel ETAM.

Les appointements minima mensuels s'entendent à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, sauf :

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

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

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

CLAUSES PARTICULIERES

AU PERSONNEL CADRE

ARTICLE C 1. - CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE C 2. - CONTRAT D'ENGAGEMENT

Tout engagement est concrétisé, au début de la période d'essai, par un contrat stipulant notamment :

- le ou les Etablissements dans lesquels l'emploi doit être exercé,

- la fonction,

- la position repère et l'échelon dans lequel le Cadre est classé ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant,

- la rémunération et ses modalités (appointements, avantages en nature, primes, commissions, etc...) suivant l'horaire de travail,

- éventuellement la clause de non-concurrence,

- l'horaire de travail de référence,

- la durée et les conditions de la période d'essai.

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

ARTICLE C 3. - PERIODE D'ESSAI

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE C 4. - **HORAIRES DE TRAVAIL**

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

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

ARTICLE C 5. - **MUTATION ET REMPLACEMENT**

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

A l'occasion d'une mutation professionnelle d'un Cadre, l'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter une réduction de ses appointements ou son déclassement. Il recherchera s'il existe un poste disponible de même classification que l'intéressé serait susceptible d'occuper. A cette occasion il tiendra compte des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE C 6. - MUTATION ENTRAINANT CHANGEMENT DE RESIDENCE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 - Mode de transport

L'employeur s'efforcera de déterminer, en concertation avec le Cadre, le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté, compte tenu des sujétions auxquelles le Cadre peut être tenu, ainsi que de la nature de la mission et des activités de l'intéressé avant et après celle-ci : cela peut conduire le cas échéant, à

l'utilisation de trains rapides avec supplément ou à classe unique, du bateau, de l'avion ou de la voiture.

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

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

2 - Frais de transport

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

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

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

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

3 - Déplacement en véhicule particulier

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

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

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

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

4 - Frais de séjour professionnel

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

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

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

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

5 - Voyages de détente

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

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

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

- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette d'un jour et demi habituellement non travaillé selon l'horaire de l'intéressé ;

- un voyage permettant un congé de détente d'une durée nette de deux jours ouvrables précédant ou suivant le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

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

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

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

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

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

6 - Voyage à l'occasion du congé annuel payé

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

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

7 - Elections

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

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

8 - Maladie ou accident

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

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

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

9 - Décès

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

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

10 - Licenciement

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

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

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

1 - Formalités avant le départ

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

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

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

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

2 - Garanties sociales

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

3 - Congés exceptionnels pour évènements de famille

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

ARTICLE C 9. - PREAVIS

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

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

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

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

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

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

ARTICLE C 10. - MALADIE - ACCIDENT

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

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

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

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

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

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

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

Le Cadre ainsi licencié reçoit :

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

b) le montant de l'indemnité de préavis ;

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

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

ARTICLE C 11. - PROMOTION ET DEVELOPPEMENT DE CARRIERE

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

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel, en priorité, aux Cadres de l'entreprise (en premier lieu à ceux de l'établissement ; puis, à défaut, à ceux des autres établissements) qui paraissent aptes à occuper le poste après avoir suivi, le cas échéant, un stage de formation au sens de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels et des lois n° 71-575 du 16 juillet 1971 et n° 91-1405 du 31 décembre 1991 sur la formation professionnelle continue.

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

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

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

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

ARTICLE C 12. - CONGES PAYES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- soit la rémunération que le Cadre aurait perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

Les cadres totalisant au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise 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.

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

- Date de versement de l'indemnité de congé

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

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

ARTICLE C 13. - **CLASSIFICATION**

La classification des Cadres est jointe aux présentes clauses particulières *(annexe 1)*.

ARTICLE C 14. - **APPOINTEMENTS**

Le barème des appointements mensuels minima garantis des Cadres est joint aux présentes clauses particulières *(annexe 2)*.

ARTICLE C 15. - **INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

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

- pour la tranche de 0 à 5 ans d'ancienneté : DEUX DIXIEMES DE MOIS de salaire par année ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans d'ancienneté : TROIS DIXIEMES DE MOIS de salaire par année ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté : QUATRE DIXIEMES DE MOIS de salaire par année ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté : SEPT DIXIEMES DE MOIS de salaire par année ;

( ) (chaque période) de 5 ans (donne lieu) en ce qui (la concerne) à un calcul (proportionnel.) (

- l'indemnité ne peut toutefois dépasser DIX-HUIT mois de salaire ;

L'indemnité est majorée de 10 % pour les Cadres âgés de 60 ans au moins qui ne peuvent justifier du nombre de trimestres de cotisations au régime général de retraite, requis par le code de la Sécurité Sociale (article R 351-27 et suivants). Le plafond de l'indemnité (18 mois) est alors majoré de 10 %.

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

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

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

ARTICLE C 16 - **INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

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

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

De même, lorsque le Cadre désire prendre sa retraite, il prévient son employeur avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat, dans les délais fixés par l'article L.122-5 du Code du Travail et conformément à l'article C 9 des clauses particulières au personnel Cadres.

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

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

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

Cependant, le régime général de retraite a institué la possibilité de liquidation des droits à partir de 60 ans, si l'intéressé justifie du nombre de trimestres de cotisations requis par le code de la sécurité sociale (articles R 315-27 et suivants). Les salariés concernés peuvent prétendre aux allocations de départ précitées. Le salarié âgé de 60 ans quittant volontairement l'entreprise, bénéficie de l'indemnité la plus favorable, soit celle définie ci-dessus, soit celle prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail.

ARTICLE C 17. - INFORMATION ET CONCERTATION

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

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

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

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

ARTICLE C 18. - FORMATION

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

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

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

ANNEXE 1
AUX CLAUSES PARTICULIERES AU PERSONNEL CADRE DE LA CERAMIQUE D'ART

CLASSIFICATION DES CADRES

I. - DISPOSITIONS GENERALES

Il n'est pas possible d'établir un barème comportant une énumération complète des fonctions exercées, mais il est logique que le développement normal d'une carrière de Cadre, faisant progressivement appel à la valeur professionnelle et augmentant, en conséquence, l'importance des services rendus, entraîne une variation correspondante de la rémunération.

On peut donc prévoir, en dehors des années de début (position I), deux critères déclenchant l'accession à un coefficient hiérarchique supérieur : un critère d'ancienneté jouant automatiquement et un critère relevant exclusivement des fonctions exercées.

L'augmentation automatique des appointements minima concernant les Cadres relève exclusivement de la position II définie ci-après, à l'exclusion des Cadres, position II A, auxquels les trois derniers échelons du coefficient hiérarchique ne s'appliqueront pas obligatoirement.

Les Cadres de la position II sont, en effet, soit souvent des autodidactes exerçant une fonction de Cadre et placés dans une position qui constitue l'aboutissement normal de leur carrière, soit ceux dont la fonction d'étude ou de recherche est d'une nature qui ne se prête pas, le plus souvent, à un accès à un poste de commandement, soit enfin ceux qui, destinés en principe à une promotion ultérieure, sont adjoints à un Cadre de commandement pendant une période complémentaire de formation.

Les positions II A, II B, II C sont hiérarchiquement de même nature. A critères égaux, le passage de l'une à l'autre de ces positions ne constitue pas une promotion. Pour ces trois groupes de Cadres II A, II B, II C, le critère d'ancienneté joue dans l'attribution de tel ou tel coefficient relatif à leur position, réserve faite, d'une part, des promotions au choix, et, d'autre part, des cas particuliers visés au troisième alinéa ci-dessus en ce qui concerne la position II A.

Pour les Cadres de commandement (position III), leur échelonnement hiérarchique est effectué au choix d'après les fonctions exercées. Ces fonctions correspondent à des titres variables suivant les entreprises et les établissements. Leur affectation en positions III A, III B s'effectue donc d'après l'importance réelle de l'emploi tenu et des responsabilités correspondantes.

Pour ces raisons mêmes, les positions III A, III B sont indépendantes les unes des autres, en ce sens que des fonctions relevant de la position III A peuvent exister dans une entreprise ou un établissement sans entraîner l'existence d'une ou plusieurs fonctions relevant de la position repère III B, etc., et inversement.

Les entreprises ont toujours la possibilité d'accorder par assimilation à des Cadres possédant une compétence technique ou spéciale, exigée par la nature particulière de leurs fonctions, les mêmes avantages que ceux définis pour les positions III A, III B, indépendamment des critères relatifs à chacune de ces positions.

II. - DEFINITION DES POSITIONS

a) Position I. - Années de début. - Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel suivant :

- Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi, engagés pour remplir une fonction d'Ingénieur ;

- Cadres diplômés, engagés pour remplir des fonctions de Cadres techniques, administratifs ou commerciaux, et titulaires de l'un des diplômes suivants :
  . Ecole des Hautes Etudes Commerciales,
  . Ecole libre des Sciences Politiques,
  . Institut d'Etudes politiques de l'Université de Paris et Instituts analogues (ordonnance 45-2283 du 9 octobre 1945),
  . Ecoles Supérieures de Commerce reconnues par l'Etat,
  . Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (Institut Catholique de Paris),
  . Agrégations, doctorats, licences universitaires délivrées par les facultés françaises,
  . Institut commercial relevant d'une faculté.

b) Positions II et III. - Pour l'application des dispositions relatives à ces positions et pour les Cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée.

Les Cadres autodidactes bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

c) Les Cadres diplômés des écoles, facultés, etc., visés au paragraphe a) qui auraient conclu un contrat en vue de remplir des fonctions du ressort normal des Annexes relatives aux Ouvriers ou aux ETAM ne sont pas visés par la présente Annexe relative aux Cadres.

De même ne sont pas visés les collaborateurs exerçant des fonctions du ressort de la Convention Collective Nationale relative aux ETAM même affiliés au régime de retraites et de prévoyance des Cadres en raison de leurs coefficients hiérarchiques, affiliation faite en vertu, soit de l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, soit de l'article 36 de l'annexe I à ladite Convention.

III. - CLASSIFICATION

1° Position I. - Années de début

Les Cadres diplômés, qui débutent comme Cadres ont la garantie d'une progression automatique à l'ancienneté jusqu'à l'âge de 27 ans, moment où leur formation peut être considérée comme acquise et leur permet d'accéder aux fonctions des positions II et III, réserve faite des promotions au choix.

L'indice hiérarchique d'un Cadre débutant, tel qu'il figure au barème des appointements minima garantis, est variable suivant l'âge d'entrée dans la profession, qui se situe normalement à 23 ans.

Pour le Cadre débutant entre 23 et 27 ans, l'indice hiérarchique de début est la moyenne entre l'indice de son âge et celui de 24 ans. Cet indice est majoré chaque année d'un nombre égal de points de manière à atteindre l'indice 100 à 27 ans.

Le Cadre débutant accède obligatoirement à une fonction des positions II et III sous la double condition qu'il ait accompli une période de trois ans en position I et atteint l'âge de 27 ans.

Au cas exceptionnel où le début de carrière se situe à un âge égal ou supérieur à 27 ans, l'indice hiérarchique de début est l'indice 100.

2° Position II

II A

Cadre souvent autodidacte exerçant une fonction de Cadre, pour lequel cette position constitue généralement l'aboutissement normal de la carrière.

II B

Cadre d'études ou de recherches dont la fonction, quelle que soit sa valeur professionnelle, peut n'être jamais de commandement.

II C

Cadre destiné, le plus souvent à une promotion ultérieure suivant les besoins et les possibilités de l'exploitation, attaché à des postes de commandement pour aider les titulaires, mais n'assumant pas pratiquement une responsabilité de commandement.

Les indices hiérarchiques de ces Cadres sont déterminés par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

Pour les Cadres II A, les trois derniers échelons d'indice hiérarchique ne s'appliquent pas obligatoirement.

3° Position III

III A

Cadre choisi pour exercer des fonctions dans lesquelles il met en oeuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assumer nécessairement, dans ces fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à son chef, lequel, dans les petites entreprises, peut être le chef même de l'entreprise.

La place hiérarchique de ce Cadre se situe au-dessus de celle des Cadres placés éventuellement sous son autorité et appartenant aux positions précédentes.

III B

Cadre possédant toutes les connaissances pratiques et théoriques exigées par ses fonctions.

Il prend dans l'accomplissement de ses fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de ses subordonnés.

Ses fonctions entraînent le commandement sur des Cadres des positions précédentes ou impliquent une compétence ou des responsabilités équivalentes.

Un poste de ce genre n'existe que s'il est justifié par la nature ou l'importance de l'entreprise.

4° Positions supérieures

L'extrême diversité de nature, de structure, de niveau technique et d'importance des entreprises relevant de la présente Convention ne permet pas de définir ces positions supérieures. Les fonctions correspondantes impliquent, davantage que celles des positions précédentes, une haute valeur technique, un commandement étendu, la coordination de plusieurs services d'une entreprise importante, de très larges initiatives et responsabilités.

A Paris, le 29 Avril 1994.

Pour la CHAMBRE SYNDICALE DES CERAMISTES ET ATELIERS D'ART DE FRANCE
- M. René LLORET-LINARES

Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES :

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

et sauf pour ce qui concerne les clauses particulières Ouvriers,

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