

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

DU 25 MARS 1974

RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

DU PERSONNEL

DE LA CERAMIQUE D'ART

P R E A M B U L E

La présente Convention comporte :

- des Clauses Générales applicables à toutes les catégories de personnel,
- une Annexe applicable au personnel "OUVRIER",
- une Annexe applicable au personnel "ETAM" (EMPLOYES, TECHNICIENS, DESSINATEURS et AGENTS DE MAITRISE),
- une Annexe applicable au personnel "CADRES" (INGENIEURS et CADRES).

CLAUSES GENERALES

Entre :

1a CHAMBRE SYNDICALE DES CERAMISTES ET ATELIERS D'ART DE FRANCE

d'une part,

et :

1a FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS, C.F.D.T.,

1a FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS CHRETIENS DES INDUSTRIES DU BATIMENT
ET DES TRAVAUX PUBLICS, POTERIE, TUILES ET BRIQUES, C.F.T.C.,

1a FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CERAMIQUES, FAIENCE, POTERIE ET
PRODUITS SIMILAIRES, C.G.T.,

1a FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES INDUSTRIES CERAMIQUES ET PRODUITS
SIMILAIRES, C.G.T. - F.O.,

et, sauf pour ce qui concerne l'Annexe OUVRIERS,

1e SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES
INDUSTRIES CERAMIQUES, S.G.A.M.I.C. - C.G.C.,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

ARTICLE G 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention règle, par ses clauses générales applicables à l'ensemble du personnel et ses Annexes 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 nomenclature des activités économiques telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1959 :

- 318-0 Fabrication de céramique d'art et d'émaux finis non industriels : décoration, impression sur faïence et porcelaine. Céramique de bijouterie ;
- 318-01 Métiers d'art en céramique. Fabrication de céramique d'art et de petits objets en céramique, décoration, impression sur faïence et porcelaine ; chromo-lithographie-céramique, photo-céramique-englobage, pastillage ; fabrication de fleurs, ornements funéraires en porcelaine ; céramique de bijouterie, mosaïque d'art. Fabrication de statuettes, pipes en faïence, porcelaine, terre cuite.
- 318-02 Fabrication d'émaux cloisonnés, champlevés, de nielles ; émaillage sur métaux précieux.
- les organismes professionnels relevant du n° 986-4 de la nomenclature des activités économiques.

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

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

Elles ne s'appliquent pas aux voyageurs, représentants et placiers, dans la mesure où ils bénéficient du statut de la Loi du 7 Mars 1957.

Handwritten signatures and initials: CB 11, A.K., and other illegible marks.

Handwritten initials: P.A.L.

ARTICLE G 2 - EMBAUCHAGE

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent faire connaître leurs besoins de personnel aux Services de main-d'oeuvre. 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'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il est fait appel par priorité aux salariés qui auraient été licenciés pour manque de travail.

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.

L'âge d'un candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement dans le cadre des dispositions légales.

Les conditions d'embauchage sont précisées par écrit.

L'embauchage ne peut devenir définitif qu'après une visite médicale, déclarant le candidat apte aux fonctions pour lesquelles il est engagé et qui intervient le plus tôt possible et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai. L'examen comporte une radioscopie pulmonaire. Cette visite a pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les organismes signataires condamnent les abus auxquels donneraient éventuellement lieu les examens psycho-sociologiques.

ARTICLE G 3 - TRAVAIL DES FEMMES

a) Salaire des femmes

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

b) Conditions de travail des femmes

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

Toutes dispositions doivent être prises pour éviter le surmenage des femmes dans leur travail.

PM

CB H
AK
JD
AT
...

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

La présente Convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises ont accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes et peuvent accéder à tous les emplois.

ARTICLE G 4 - TRAVAIL DES JEUNES

a) Salaire des jeunes

Le salaire des jeunes travailleurs des deux sexes, âgés de moins de 18 ans, et dont le rendement est inférieur à celui des adultes, est fixé à 90 % du salaire des travailleurs adultes de leur catégorie professionnelle.

La réduction prévue par le présent article ne s'applique pas aux jeunes munis du Certificat d'Aptitude Professionnelle et débutant dans leur spécialité, ni à ceux justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, car ils bénéficient du salaire des adultes.

b) Conditions de travail des jeunes

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

Toutes dispositions doivent être prises pour éviter le surmenage des jeunes dans leur 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.

ARTICLE G 5 - 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 23 du Livre I 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.

RM

CB
H
AK
50

ARTICLE G 6 - 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 suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- les nom et prénom du salarié ;
- l'emploi occupé, la qualification professionnelle, la catégorie, l'échelon et le coefficient hiérarchique ;
- la période et l'horaire de travail ;
- le montant de la rémunération brute et, le cas échéant, la nature et le montant des primes à ajouter ou des déductions à opérer sur cette rémunération, ainsi que le montant de la rémunération nette à percevoir ;
- la référence de la caisse ASSEDIC à laquelle l'employeur est affilié et si possible, la référence de la Caisse de régime de prévoyance ;
- la date du paiement de la rémunération.

ARTICLE G 7 - HYGIENE ET SECURITE

Les parties contractantes s'emploient à respecter et à faire observer les dispositions légales concernant l'hygiène et la sécurité, et notamment les suivantes :

1°) L'employeur et le Comité d'Hygiène et de Sécurité, 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 différents 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 établissements non assujettis à la réglementation relative au Comité d'Hygiène et de Sécurité, les Délégués du personnel sont chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité de l'établissement.

2°) Les employeurs s'entourent de tous les avis qualifiés pour élaborer et appliquer les consignes de sécurité.

3°) Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux sont fournis par l'employeur.

4°) 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 service propre.

P.A.L.

Handwritten signatures and initials: "CO", "H", "AT AK 5", and other illegible marks.

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.

Après une absence de plus de trois semaines due à une maladie ou à un accident, le salarié doit obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité de l'entreprise est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

5°) Des réfectoires convenables sont mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement. Les réfectoires doivent être munis d'installation permettant de rechauffer les aliments. Ils sont tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène sont conformes à la réglementation en vigueur.

6°) Des vestiaires convenables sont mis à la disposition du personnel des deux sexes dans un endroit différent l'un de l'autre. Ils permettent de ranger avec une sécurité satisfaisante d'une part, les effets propres et, d'autre part, les effets de travail. Des lavabos sont mis à la disposition du personnel, ainsi que dans les usines, des douches. Vestiaires, lavabos et douches sont tenus dans un état constant de propreté.

Dans le cas des salariés pour lesquels la réglementation en vigueur confère aux douches un caractère obligatoire, le temps passé effectivement à la douche est rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, déshabillage et habillage compris. Lorsque, au contraire, il s'agit de salariés pour lesquels les douches ne sont pas obligatoires, le temps passé à la douche n'est pas payé.

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

Les vestiaires, douches et réfectoires sont chauffés convenablement.

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

Dans un but de prévention, tout salarié exposé par son travail aux dangers de la silicose subit les radioscopies ou radiographies jugées nécessaires par le médecin du travail.

P.A.L

Handwritten signatures and initials: JD, AT, and others.

7°) Les dispositions prévues aux paragraphes 5° et 6° 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.

8°) Dans les établissements occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un Comité d'Hygiène et de Sécurité doit être constitué et doit fonctionner dans les conditions prévues dans la réglementation en vigueur ; il est rappelé que les Comités d'Hygiène et de Sécurité comprennent :

- le chef d'établissement ou son représentant, président ;
- le chef de service de la sécurité ou l'agent chargé des questions de sécurité, à défaut un chef de service ou un ingénieur désigné par l'employeur, secrétaire ;
- le médecin de l'établissement ou du service interentreprise ;
- la conseillère du travail s'il en existe une ;
- trois représentants du personnel, dont un du personnel de maîtrise dans les établissements ou parties d'établissement correspondant à une section du Comité, occupant mille salariés au plus.

9°) En ce qui concerne le couchage, il est fait application des dispositions prévues par le Code du Travail.

ARTICLE G 8 - 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 ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, ainsi que les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement ;
- 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.

PAL

...
11 013 33
AT
A.K

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

- 1° Liberté collective de constitution de syndicats dans l'entreprise ;
- 2° La protection du délégué syndical membre du personnel sera assurée dans des conditions analogues à celles des délégués du personnel et des membres du Comité d'entreprise ;
- 3° La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises sans gêner la production ;
- 4° La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise, ainsi que la liberté d'affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des salariés, ces communications étant simultanément portées à la connaissance de la direction.

Les parties veillent à la stricte observation 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.

ARTICLE G 9 - COMMISSIONS PARITAIRES

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires, ou celles qui leur sont affiliées, 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 ces organisations. Il appartient en outre à celles-ci de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc...), il convient de faciliter cette participation et d'en compenser les frais de voyage et les frais de séjour.

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

P. A. L

AK
.../...
SD
H
AT
AK

ARTICLE G 10 - AUTORISATION D'ABSENCE

Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées aux salariées pour leur permettre d'assister aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale professionnelle sur présentation, au moins huit 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.

Les mêmes facilités sont offertes aux salariées qui demandent à bénéficier de la Loi du 29 décembre 1961 et du décret du 20 mai 1963 concernant la formation de cadres et animateurs de la jeunesse et de la Loi du 23 juillet 1957 ayant trait aux Congés d'Education Ouvrière.

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

Ces absences 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.

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

ARTICLE G 11 - DELEGUES DU PERSONNEL - COMITES D'ENTREPRISE

La représentation des salariées par les délégués du personnel et au sein des Comités d'établissement ou d'entreprise est régie par les dispositions législatives en vigueur, et notamment les suivantes :

la mission et le nombre des délégués, les collèges électoraux, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les modalités des élections, la cessation des fonctions, les révocations, le temps alloué aux délégués, le local mis à la disposition des délégués, la réception des délégués, le licenciement d'un délégué et les panneaux d'affichage ;

il appartient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser les élections et notamment de faire afficher les listes des candidats au moins quarante-huit heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes doit être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai. La répartition des sièges entre les collèges et les catégories se fait conformément aux modalités légales ;

P.M.

CB 50
H
...
AK

conformément aux dispositions des Lois n° 46-730 du 16 avril 1946 et n° 68-1179 du 27 décembre 1968, lors de leur réception par la direction ou son représentant, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale ; dans ce cas, ils doivent en avertir la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance ; ce représentant doit pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation ; de son côté l'employeur peut se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

En ce qui concerne les Comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux dispositions législatives en vigueur relativement à la présentation des comptes avant l'Assemblée Générale et les rapports trimestriels sur la marche générale de l'entreprise.

Le financement et la gestion des oeuvres sociales du Comité d'entreprise s'effectuent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Dans les entreprises où la référence prévue par la Loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du Comité.

Lorsque les membres suppléants assistent aux réunions du Comité le temps qu'ils passent à ces réunions leur est payé comme temps de travail.

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

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

ARTICLE G 12 - APPRENTISSAGE

En ce qui concerne l'apprentissage, il est fait application des dispositions légales conformément à la Loi n° 71.576 du 16 juillet 1971.

ARTICLE G 13 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

La formation et le perfectionnement professionnels sont réglés conformément aux dispositions de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et de la Loi n° 71.575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue.

PM

... 1...
CB 50
X AT AK

ARTICLE G 14 - 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.

ARTICLE G 15 - 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, collectifs ou d'équipe, 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 générale 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.

Seuls "les salariés embauchés avant la date de la signature de la présente Convention Collective Nationale se verront garantir les avantages de la Convention Collective Nationale du 16 juillet 1958 notamment les articles 19 et 20, ainsi que l'article 3 de l'avenant ouvrier".

ARTICLE G 16 - 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.

Seules peuvent être discutées sur ces plans, les clauses ne figurant pas dans la présente Convention.

Le présent article ne fait pas obstacle aux dispositions de l'article 31 i. du Livre I du Code du Travail.

PM

Handwritten signatures and initials:
 - A large stylized signature, possibly "JPB".
 - Initials "AK" and "AT".
 - A signature that looks like "CRO".
 - The text ".../..." followed by a signature.

ARTICLE G 17 - 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 le signataire le plus diligent, à une Commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

La Commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales signataires de la présente Convention Collective 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 signataires 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 18 - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE LA CONVENTION

a) Durée

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

PKL

Handwritten signatures and initials:
 - A large 'X' mark at the top right.
 - A signature 'JLB' with '59' written below it.
 - The initials 'AT AK' at the bottom right.
 - Other smaller initials and marks including 'N', 'OK', and '.../...'.

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

b) Révision

La présente Convention est révisable au gré des parties.

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

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

c) Dénonciation

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

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

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

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

La présente Convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir et au plus pendant une durée de deux mois à compter de la date d'expiration de la période contractuelle en cours.

ARTICLE G 19 - 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 au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article 31 du Livre I du Code du Travail.

PM

.../...
OB 50
11
AT 11/

ANNEXE RELATIVE
AUX CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL
DU PERSONNEL OUVRIER

ARTICLE 0 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente Annexe fixe les conditions particulières de travail des ouvriers des deux sexes des établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale.

ARTICLE 0 2 - DUREE DU TRAVAIL

a) Informations obligatoires

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

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

Il est également communiqué à l'Inspecteur du Travail.

Il en est de même pour toute modification apportée à l'horaire en vigueur.

b) Repos hebdomadaire

Il est accordé au personnel ouvrier un repos hebdomadaire, conformément aux articles 30 et suivants du chapitre IV du Livre II du Code du Travail, sauf dérogations légales.

c) Heures supplémentaires

La durée hebdomadaire normale du travail étant actuellement de quarante heures, les heures supplémentaires sont effectuées et rémunérées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, leur pratique est subordonnée à l'autorisation de l'Inspecteur du Travail après consultation des organisations syndicales ouvrières.

PM

CB ... 30
VI
AT
AK

Sauf dérogations prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà de quarante 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.

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.

d) Arrêt du travail en cours de journée

Dans le 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 ouvriers se présentent au travail sans avoir pu être prévenus de cet arrêt.

e) Travail continu en équipes ou par postes

En dehors de l'horaire comportant deux demi-journées de travail séparées par un temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut s'effectuer de façon continue ou par postes pour tout ou partie de l'entreprise.

Dans le cas d'organisation de travail continue ou par postes :

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

Pour tous les postes continus d'une durée d'au moins 7 heures 30, il est accordé un arrêt de travail de 0 heure 20 rémunéré comme temps de travail au taux du salaire minimum de la catégorie de l'intéressé.

P.A.L.

.../...
CIB 50
N A.K.
H AT

En ce qui concerne le travail en postes continus effectué par les ouvriers travaillant normalement les dimanches et jours fériés, il en est tenu compte, au choix de l'employeur, par l'octroi, soit d'un aménagement de salaire, soit d'une prime, étant bien précisé que cet avantage ne se cumule pas avec toute autre disposition déjà en vigueur pour le même objet.

f) 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 quarante heures :

- soit en conformité des dispositions de l'article 3 du décret du 17 novembre 1936 portant application dans les industries céramiques de la Loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures ;
- soit en conformité des dispositions du décret du 24 mai 1938.

Dans ce dernier cas, 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 six 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.

g) Indemnité de panier

Il est attribué une indemnité de panier d'un montant égal à deux fois le salaire minimum correspondant au coefficient 120 défini à l'article 0 14 ci-après, aux postes continus de nuit ayant au moins sept heures trente consécutives encadrant minuit.

Dans le cas où les indemnités de panier payées dans une entreprise sont globalement plus favorables pour le personnel travaillant en postes continus, les modalités de calcul indiquées ci-dessus restent facultatives.

ARTICLE 0 3 - ESSAI - PERIODE D'ESSAI

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

Pendant la période d'essai fixée à deux semaines, les deux parties ont la faculté réciproque de se séparer sans préavis.

Toutefois, toute journée commencée est due en entier.

RPL

Handwritten notes and signatures:
X
JD
AK
CB
A...
AT

ARTICLE 0 4 - BULLETIN D'EMBAUCHAGE

Dans les huit jours qui suivent son embauchage, le salarié reçoit de l'employeur un bulletin comportant : son nom, la date de son embauchage, son emploi, sa qualification, son salaire horaire, ainsi que, le cas échéant, les avantages en nature et les conditions particulières.

ARTICLE 0 5 - LICENCIEMENTS - CHOMAGE

En dehors des dispositions définies par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, les parties conviennent ce qui suit :

a) Licenciements collectifs

Ils sont réglés compte tenu des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

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

Dans le cas où ces mesures s'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'établissement et les qualités professionnelles. Il est fait application dans ce cas des dispositions de l'ordonnance n° 67-581 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

S'il n'est pas procédé à des licenciements, mais à une mise en chômage collective, le chômage est réparti par roulement sur l'ensemble du personnel.

b) Licenciements individuels

L'intéressé peut, sur sa demande, être entendu par l'employeur ou son représentant. Dans ce cas, il a la faculté de se faire accompagner par un Délégué du personnel de l'établissement.

ARTICLE 0 6 - MODIFICATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Toute modification unilatérale 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 nouveau bulletin d'embauchage est établi conformément aux dispositions de l'article 0 4 de la présente Annexe et l'intéressé conserve l'ancienneté acquise précédemment.

R.M.

CB 50 12 16
11 1/2 ...
AT

Pour l'application des clauses de la présente Annexe, l'ancienneté acquise par l'intéressé entre en ligne de compte dans le cadre de l'entreprise ayant utilisé ses services.

c) En cas de changement momentané d'emploi n'excédant pas une semaine et imposé par les nécessités du service, l'ouvrier conserve de plein droit son salaire, à moins que la catégorie dans laquelle entre son emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, ce nouveau salaire doit lui être attribué pendant le temps où il occupe l'emploi.

Lorsque le changement d'emploi excède une semaine, il est fait application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

d) Les employeurs s'efforcent d'attribuer les postes qui deviennent vacants ou qui sont créés, ainsi que ceux de chef d'équipe ou de contre-maître, aux ouvriers de l'usine aptes à remplir ces fonctions.

La durée de l'essai pour accéder à un poste supérieur est au maximum d'une quinzaine au cours de laquelle l'intéressé doit toucher au moins le salaire minimum horaire du poste pour lequel l'essai est effectué.

ARTICLE 07 - PREAVIS

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé réciproque est sauf cas de faute grave, de :

- trois jours de travail pour les ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à trois mois ;
- une semaine pour les ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise supérieure à trois mois; cependant, conformément aux dispositions de l'article 23 du Livre I du Code du Travail, en cas de licenciement, sauf pour faute grave, le délai-congé est porté à un mois au bénéfice de l'ouvrier licencié ayant une ancienneté de service d'au moins six mois.

Si l'employeur dispense l'ouvrier d'effectuer son préavis, une indemnité compensatrice lui est due. Cette indemnité est égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue l'ouvrier s'il avait travaillé effectivement durant le délai-congé.

Pendant la période du délai-congé, l'ouvrier est autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher un emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, fixées d'un commun accord, sont indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé, si l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur.

Si l'ouvrier trouve un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il n'est pas tenu à l'observation du temps restant à courir, lequel n'est dès lors pas indemnisé.

PR

CB JD AK
W AT ...
X

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

Si le préavis est donné pendant une période de congé de l'intéressé, le délai-congé commence à courir après le retour du congé de celui-ci, sauf si le préavis est de son fait.

En ce qui concerne les ouvriers ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est fait application des dispositions prévues par l'ordonnance n° 67-581 et le décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

ARTICLE 0 8 - MALADIE - ACCIDENT

Les absences résultant de maladie ou d'accident, et justifiées dans les trois jours, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail dans la limite d'un délai de dix-huit mois porté à vingt-quatre mois en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, aussi longtemps que la Sécurité Sociale accorde le bénéfice des indemnités journalières à l'intéressé 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 se trouve rompu si, avant l'expiration de ce délai, les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder au remplacement de l'intéressé ; dans ce cas, l'employeur doit l'aviser par lettre recommandée.

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

Lorsque le contrat s'est trouvé rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie pendant un délai de douze mois, à compter de la guérison, d'un droit de priorité au réembauchage. 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.

PAV

CB ... JJ
AK
AT
JH

ARTICLE 0 9 - SERVICE MILITAIRE

Les jeunes ouvriers employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux retrouvent leur emploi dès leur retour du service militaire ; en cas de suppression de l'emploi occupé par les intéressés, l'employeur s'efforce de leur trouver un autre emploi répondant à leurs capacités. Les intéressés doivent, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, un mois avant la date de reprise du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

ARTICLE 0 10 - MATERNITE

Les employeurs tiennent compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne licencier les femmes en état de grossesse certifiée par une attestation médicale, que conformément à la Loi du 2 septembre 1941, article 2, et à celle du 30 décembre 1966.

Les femmes qui, avant l'expiration de leur période de repos pour accouchement, en font la demande, obtiennent une autorisation d'absence non payée pour élever leur enfant; la durée de cette absence est au maximum d'un an.

Les avantages découlant de leur ancienneté au moment de leur arrêt de travail leur sont maintenus.

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 demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, suivant les dispositions des articles 54 et suivants du Livre II du Code du Travail ; ces demi-heures sont payées au vu d'un certificat médical renouvelable mensuellement.

Il est accordé au personnel féminin, sur présentation d'un certificat médical motivé, un congé non rémunéré ne pouvant excéder deux mois dans l'année pour toute maladie grave d'un enfant.

P. P. L.

CB .../...
H
AK
AT
X

ARTICLE 0 11 - CONGES PAYES

I - Durée

Les ouvriers bénéficient des congés annuels conformément aux dispositions légales et notamment à celles de la Loi n° 69-434 du 16 mai 1969 sous réserve des dispositions plus favorables exposées ci-après.

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

- les périodes de congés payés,
- les périodes légales de repos des femmes en couches,
- les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail,
- les périodes de maladie professionnelle,

Les ouvriers totalisant au moins 20 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 25 ans et à trois jours après 30 ans d'ancienneté. Sont assimilées 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 militaire, 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.

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

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, l'intéressé bénéficie du régime le plus avantageux.

II - Date des congés - Modalités

La période 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including "CRB", "AK", "AT", and various initials.

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

L'ordre de départ 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 ouvriers dont le congé est inférieur à la période de fermeture ; à défaut et conformément au décret du 12 mars 1951, 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 ouvriers dont le congé est expiré, soit de leur accorder, conformément aux dispositions de la Loi du 29 avril 1946, une indemnité équivalant au salaire qu'ils auraient perçu.

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

III - Date de versement de l'indemnité de congé

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

La prime de vacances prévue à l'article 0 16 de la présente Annexe doit être versée avant le départ.

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

IV - 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 douzième de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période de référence prise en considération pour l'application de son droit au congé ;
- soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler ;

il est fait application du mode de calcul le plus favorable à l'ouvrier.

P.A.L.

Handwritten signatures and initials: C.B., J.D., A.K., N., AT, and others.

ARTICLE 0 12 - CONGES EXCEPTIONNELS

Des autorisations d'absences non rémunérées pourront être accordées sur justification aux ouvriers qui en feront la demande à l'occasion d'événements de famille.

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, les ouvriers auront droit, sur justification, aux journées d'absences rémunérées ci-après :

- mariage du salarié : durée hebdomadaire du travail ;
- mariage d'un enfant : 1 jour au choix : la veille, le jour ou le lendemain du mariage ;
- pré-sélection militaire : 3 jours.

Sans considération d'ancienneté, les ouvriers auront droit, sur justification, aux journées d'absences rémunérées prévues ci-après :

- décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-parent, d'un frère ou d'une soeur du conjoint : 2 jours ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour.

Ces journées d'absences rémunérées, sur la base du salaire que l'ouvrier aurait perçu s'il avait effectivement travaillé, sont considérées comme des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés annuels.

Ces journées d'absences sont rémunérées pour autant qu'il y a perte de salaire, le jour de l'événement ou de la cérémonie justifiant l'absence, à l'exception du mariage du salarié. Dans ce dernier cas, les journées d'absences sont rémunérées quelle que soit la date du mariage.

ARTICLE 0 13 - CLASSIFICATION

La classification du personnel ouvrier est jointe à la présente Annexe.

P.12.

CB. JD
AK
AT
11
X

ARTICLE 0 14 - SALAIRES

Le salaire horaire minimum de base est fixé à F 4,30 à compter du 1er janvier 1974 et en conséquence les salaires horaires minima correspondant aux différentes catégories sont les suivants :

Catégories	Coefficients	Salaires minima en francs
1	100	4,30
2	120	5,16
3A	125	5,38
3B	130	5,59
3C	135	5,81
4A	142	6,11
4B	152	6,54
4C	163	7,01
5A	170	7,31
5B	177	7,61

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

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

Les salaires réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

P.A.L.

.../...
CB 50
AK
AT
27

ARTICLE 0 15 - TRAVAIL EXECUTE EXCEPTIONNELLEMENT LA NUIT, LE DIMANCHE ET JOURS FERIES

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

Les heures de nuit s'entendent pour huit heures au maximum comprises de toute façon entre 20 heures et 6 heures, sauf dans le cas où un déplacement d'horaire 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 le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, bénéficient d'une majoration d'inconfort de 100 %.

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

Dans ces deux cas, la majoration d'inconfort ne se cumule pas avec la majoration pour heures supplémentaires.

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

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

Le repos compensateur donné à la suite d'un travail exceptionnel exécuté par un ouvrier ne doit pas avoir pour effet de réduire son horaire hebdomadaire habituel.

ARTICLE 0 16 - PRIME DE VACANCES

Pour faciliter l'utilisation du congé par les ouvriers, une prime de vacances égale à 15 % du montant de l'indemnité de congé est versée, en sus de cette indemnité, étant précisé que cette prime ne se cumule pas avec les versements actuellement effectués par certains établissements à l'occasion des vacances.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "AB 50", "AK", "AT", and a large signature.

Handwritten initials "PM" at the bottom left of the page.

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

La prime de vacances n'est due qu'au cas où l'ouvrier prend réellement son congé et non au cas de versement d'une indemnité compensatrice.

ARTICLE 0 17 - JOURS FERIES

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement reçoit une indemnité compensatrice dont le montant est égal à celui que l'ouvrier aurait gagné s'il avait travaillé normalement le jour considéré, et ce pour 9 jours fériés par an au maximum, non compris le 1er mai.

Pour les ouvriers des postes à fonctionnement continu, tels que cuiseurs et conducteurs de séchoirs, n'ayant pu interrompre leur travail un jour férié payé, ils sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail accompli le 1er mai.

Aucun paiement n'est dû aux ouvriers qui n'ont pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié (sauf accord entre les parties).

ARTICLE 0 18 - PRIME D'ANCIENNETE

Il est établi une prime d'ancienneté annuelle versée en fin d'année aux ouvriers inscrits à l'effectif du personnel et calculée comme suit :

après 5 ans de présence continue	:	60 F
après 10 ans de présence continue	:	90 F
après 15 ans de présence continue	:	120 F

PK

AK
50
CPO
AT
11

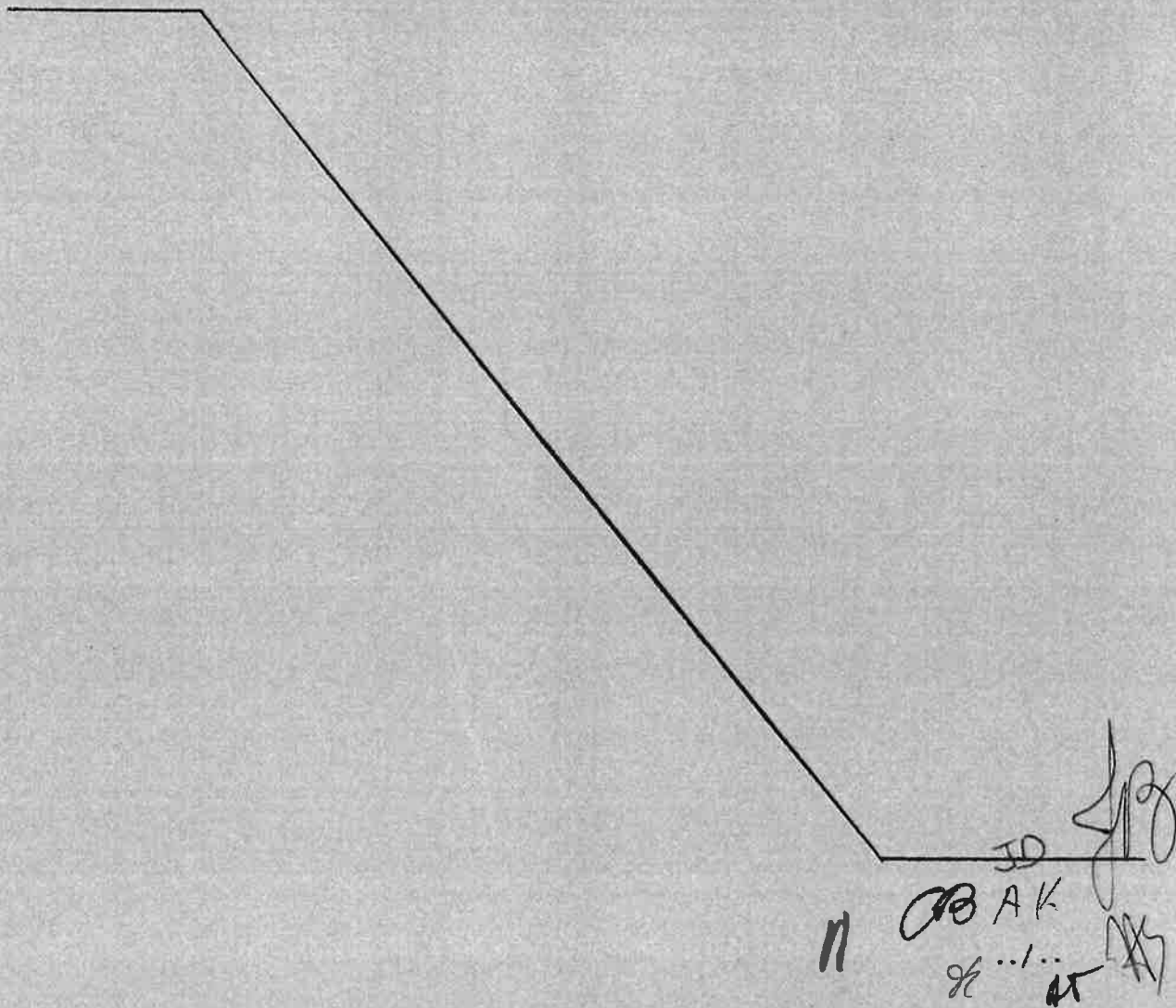
Les montants de cette prime varient proportionnellement au salaire minimum correspondant au coefficient 100, défini à l'article 0 14 de la présente Annexe.

Cette prime ne se cumule pas avec les versements actuellement effectués par certains établissements au titre de l'ancienneté.

ARTICLE 0 19 - INDEMNITE DE CONGEDIEMENT

Il est alloué aux ouvriers congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis conformément aux dispositions de l'ordonnance n° 67-581 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

D'autre part, en cas de licenciement collectif de personnel intervenant pour des causes autres que l'arrêt de la production, cette indemnité est majorée de 10 % lorsque l'ouvrier congédié a plus de 55 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans.



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.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "AT", "AK", and "40".

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.

5 A - 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.

SD
CRB
RW
AT
X
W

PKL

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 chromos 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 chaîne 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

9/12

11 9/12 15 AK

3 A - Coefficient 125

- surveillance broyeurs, tamis, cuves, pompes et travaux de filtre-pressage
- préparation matières à frites
- 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 frites
- enfournement, défournement de four à passages avec surveillance et contrôle des appareils
- pointage et vérification des commandes
- calibreur-finiisseur
- fendeur bois main

PM

11
AT ... AK
JB
JD
AK

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

- noyateur de moules complexes avec composition matière plastique
- modelleur 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

- modelleur 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

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

P.A.L

11 CRB 33
AK
AT

5 A - Coefficient 170

- régleur de fours (pyromètre, régulation, courbes de cuisson)
- fumiste capable de monter ou réparer des fours d'après plan

5 B - Coefficient 177

- tourneur d'art, sculpteur ou modelleur, peintre ou décorateur

2.- ENTRETIEN

Les ouvriers dont la profession d'origine ne relève pas de l'industrie de la faïence (numéros de nomenclature 318-00, 318-01 et 318-02), mais faisant partie des établissements relevant de la présente Convention, bénéficient des dispositions de celle-ci ; la classification de ces ouvriers est celle de leur profession d'origine pour des emplois et aptitudes semblables.

REMARQUE

La présente classification ne peut être remise en cause au niveau de la région, de l'entreprise ou de l'établissement.

Au cas où dans une usine il existerait un poste non repris dans le présent document, sa classification serait examinée dans le cadre de l'établissement sur la base des facteurs et définitions des échelons et par analogie avec les postes ci-dessus.

P.A.L.

CTB 59
AT AK
AK

ARTICLE C 12 - CONGES PAYES

a) Durée

Les Cadres bénéficient des congés annuels prévus par la législation en vigueur sous réserve des dispositions plus favorables exposées ci-après :

- sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes de maladie ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires prévues à l'article C 9 de la présente Annexe ;
- d'autre part, 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. Ce congé supplémentaire, sauf accord, n'est pas accolé aux congés légaux.

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

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

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 bénéficie du régime le plus avantageux.

b) Date des congés - Modalités

La période 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.

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

L'ordre de départ est communiqué à chaque ayant droit dès que possible et, en tout cas, deux mois au moins avant son départ.

En cas de fractionnement du congé, il est fait application des dispositions de l'article 54 i, du Livre II du Code du Travail, sauf en ce qui concerne le congé supplémentaire d'ancienneté visé au paragraphe a) ci-dessus.

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.

P.A.L.

COB
VI
SD AK
AT
X

c) Date de versement de l'indemnité de congé

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

d) 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 douzième de la rémunération totale perçue par le Cadre pendant la période de référence prise en considération pour l'application de son droit au congé ;
- soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période du congé si le Cadre avait continué à travailler ;

il est fait application du mode de calcul le plus favorable à l'intéressé.

ARTICLE C 13 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Les Cadres ont droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

a) après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- mariage du Cadre : 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
- conseil de révision du Cadre 1 jour
- période de présélection militaire 3 jours

b) sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

- décès du conjoint 3 jours
- décès d'un enfant, d'un petit-enfant, du père ou de la mère du Cadre ou de son conjoint, d'un frère ou d'une soeur du Cadre ou de son conjoint 2 jours
- décès d'un grand-parent 1 jour.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de salaires.

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

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

P.A.L.

[Handwritten signatures and initials]
11 CB ATX
.../...

ARTICLE C 14 - BREVETS D'INVENTION

La question des brevets d'invention est réglée suivant la législation et la jurisprudence en vigueur et, éventuellement, dans les contrats individuels.

Dans le cas où un Cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié doit être mentionné dans la demande de brevet.

Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, de droit de copropriété.

ARTICLE C 15 - SECRET PROFESSIONNEL - NON-CONCURRENCE

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

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

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

Toute clause de non-concurrence 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 du traitement du Cadre 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 Cadre n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

PM

CB
11.7.0
AK
AT
X

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

ARTICLE C 16 - MATERNITE

Les employeurs tiennent compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne licencier les femmes en état de grossesse certifiée par une attestation médicale, que conformément à la Loi du 2 septembre 1941, article 2, et à celle du 30 décembre 1966.

Les femmes qui, avant l'expiration de leur période de repos pour accouchement, en font la demande obtiennent une autorisation d'absence non payée pour élever leur enfant ; la durée de cette absence est au maximum d'un an.

Les avantages découlant de leur ancienneté au moment de leur arrêt de travail leur sont maintenus.

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 demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, suivant les dispositions des articles 54 a et suivants du Livre II 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 Cadre féminin bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité et au maximum pendant quatorze semaines, du maintien de ses appointements, primes non comprises, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la Sécurité Sociale, du Régime de Retraites et de Prévoyance des Cadres et des Organismes dont les cotisations sont assurées, au moins en partie, par l'employeur.

Il est accordé aux femmes, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé, d'une durée maximale d'un an, pour soigner un enfant gravement malade.

ARTICLE C 17 - CLASSIFICATION

La classification des Ingénieurs et Cadres est jointe à la présente Annexe. Elle entre en vigueur à dater du 1er juillet 1973.

Handwritten notes and signatures:
C.M.L.
Dernier mod
rangi
P.H.L.
A.K.
CB
AT
30
AK
Janvier 1974
CB
A.K.
AT

ARTICLE C 18 - APPOINTEMENTS - APPOINTEMENTS REELS - APPOINTEMENTS MINIMA

Les Cadres dont les conditions de travail sont fixées par la présente Convention sont rémunérés au mois.

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise.

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

- d'une part, d'une partie fixe correspondant au dernier appointement forfaitaire, mensuel, brut perçu :
- d'autre part, d'une partie variable correspondant au douzième des primes, gratifications et indemnités habituelles dans l'entreprise, ayant le caractère d'un salaire, ainsi que des avantages en nature, perçus pendant les douze derniers mois précédant la date de référence.

Le barème des appointements mensuels minima garantis par la présente Annexe correspondant à un horaire hebdomadaire de quarante heures est établi comme suit à compter du 1er ~~juillet 1973~~ : *Janvier 1974*

	Coefficients	Francs
POSITION I - années de début		
à 24 ans et avant	78	1.966
à 25 ans	84	2.117
à 26 ans	90	2.268
à 27 ans	96	2.419
à 28 ans	100	2.520
POSITION II		
Position II (catégories A, B et C)	100	2.520
Après 3 ans en position II	108	2.722
Après 3 ans au coefficient 108	114	2.873
Après 3 ans au coefficient 114	120	3.024
Après 3 ans au coefficient 120	126	3.175
Après 3 ans au coefficient 126	132	3.326
Après 3 ans au coefficient 132	138	3.478
POSITION III		
III A	138	3.478
III B	180	4.536

Le barème des appointements mensuels minima est examiné paritairement une fois par an ou deux fois en cas de nécessité.

ARTICLE C 19 - INDEMNITE DE CONGEDIEMENT

A partir de deux années d'ancienneté continue, il est alloué aux Cadres congédiés 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 ;
- l'indemnité ne peut toutefois dépasser DIX-HUIT MOIS de salaire ;
- chaque année entamée donne lieu, en ce qui la concerne, à un calcul proportionnel.

Cette indemnité ne se cumule pas avec celle prévue par l'ordonnance n° 67-581 et le décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

Par mois de salaire, il faut entendre la moyenne des appointements des douze derniers mois de présence du Cadre congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Les appointements pris en considération doivent inclure tous les éléments de rémunération dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article C 7 de la présente Annexe. Toutefois, quand le Cadre a perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de congédiement 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 congédiement perçue par l'intéressé lors de la précédente rupture.

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

L'indemnité prévue au présent article est majorée de DIX POUR CENT lorsqu'il s'agit de Cadres âgés congédiés avant 65 ans et âgés de 60 ans au moins ; le plafond de l'indemnité est alors majoré également de dix pour cent.

PM

CB
A.K.
50
.../...
X 11

ARTICLE C 20 - ALLOCATION DE FIN DE CARRIERE

Le contrat de travail des Cadres ayant atteint l'âge de 65 ans, peut 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 congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

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

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

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

- après 10 ans d'ancienneté : UN MOIS ET DEMI de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté : DEUX MOIS de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté : DEUX MOIS ET DEMI de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté : TROIS MOIS de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté : QUATRE MOIS de salaire.

Par mois de salaire, il faut entendre la moyenne des appointements des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Les appointements pris en considération doivent inclure tous les éléments de rémunération dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article C 7 de la présente Annexe. Toutefois, quand le Cadre a perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'allocation de fin de carrière 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 congédiement perçue par l'intéressé lors de la précédente rupture.

A partir de 60 ans d'âge, en cas de départ en raison d'inaptitude reconnue par la Sécurité Sociale, le Cadre reçoit une allocation calculée comme ci-dessus.

L'allocation de fin de carrière est également versée au Cadre prenant sa retraite de son initiative à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans, à condition qu'il justifie avoir obtenu la liquidation de sa retraite de la Sécurité Sociale.

L'allocation de fin de carrière ne se cumule pas avec toute autre allocation ou indemnité versée par l'employeur au titre du départ à la retraite étant entendu que l'allocation versée est au moins égale à celle prévue par le présent article.

PK

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "N", "X", "CD", "JD", "AT", "NK", and "11...".

CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES

1.- 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 d'Ingénieur ou 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 Ingénieurs et Cadres relève exclusivement de la position II définie ci-après, à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres, position II A, auxquels les trois derniers échelons du coefficient hiérarchique ne s'appliqueront pas obligatoirement.

Les Ingénieurs et Cadres de la position II sont, en effet, soit souvent des autodidactes exerçant une fonction d'Ingénieur ou 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 Ingénieur ou 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 d'Ingénieurs et 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 Ingénieurs et 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 position III A, III B, s'effectue donc d'après l'importance réelle de l'emploi tenu et des responsabilités correspondantes.

PR

II
OR
SD
AT
AK

Pour ces raisons même, 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 Ingénieurs ou 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.

2.- DEFINITION DES POSITIONS

a) *Position I.-* Années de début.- Les dispositions relatives aux années de début s'appliquent au personnel suivant des deux sexes :

- Ingénieurs diplômés dans les termes de la loi et 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),
 - Ecole de Haut Enseignement Commercial pour jeunes filles,
 - 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 Ingénieurs comme pour les Cadres administratifs ou commerciaux, seul doit être retenu le critère de la fonction exercée.

Les Ingénieurs et Cadres autodidactes bénéficient donc de ces dispositions d'après les fonctions effectivement remplies.

c) Les Ingénieurs et 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.

PR

VI
JD
AK

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.

3.- CLASSIFICATION

1° POSITION I. *Années de début.*

Les Ingénieurs ou Cadres diplômés, qui débutent comme Ingénieurs ou Cadres ont la garantie d'une progression automatique à l'ancienneté jusqu'à l'âge de 28 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 Ingénieur ou 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 l'Ingénieur ou Cadre débutant entre 23 et 28 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 28 ans.

L'Ingénieur ou 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 28 ans.

Au cas exceptionnel où le début de carrière se situe à un âge égal ou supérieur à 28 ans, l'indice hiérarchique de début est l'indice 100.

2° POSITION II.

II A

Ingénieur ou Cadre souvent autodidacte exerçant une fonction d'Ingénieur ou de Cadre, pour lequel cette position constitue généralement l'aboutissement normal de la carrière.

II B

Ingénieur ou Cadre d'études ou de recherches dont la fonction, quelle que soit sa valeur professionnelle, peut n'être jamais de commandement.

EB...

11 30 AT AK

II C

Ingénieur ou 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 Ingénieurs et Cadres sont déterminés par l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise.

Pour les Ingénieurs et Cadres II A, les trois derniers échelons d'indice hiérarchique ne s'appliquent pas obligatoirement.

3° POSITION III.

III A

Ingénieur ou 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 cet Ingénieur ou Cadre se situe au-dessus de celle des Ingénieurs et Cadres placés éventuellement sous son autorité et appartenant aux positions précédentes.

III B

Ingénieur ou 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 Ingénieurs ou 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.

P.M.

CRB
...
AT
AK

4° POSITIONS SUPERIEURES

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.

°
° . °

PM

11 EB 10
JD
X...1... AT AK
JD

Fait à Paris, en 10 exemplaires, le 25 mars 1974

Pour la

CHAMBRE SYNDICALE DES CERAMISTES ET ATELIERS D'ART DE FRANCE

- J. BLIN
- J. BARBIER
- PA. LEVECOT

Adhère à cette Convention le

SYNDICAT DES ARTISANS POTIERS DES ALPES MARITIMES - Le Président

- M. KOSTANDA

Pour les organisations syndicales de salariés :

FEDERATION NATIONALE DES SALAIRES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS, C.F.D.T. :

- J. DUCOS

FEDERATION FRANCAISE DES SYNDICATS CHRETIENS DES INDUSTRIES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DE LA CERAMIQUE, POTERIE, BRIQUES ET TUILES, C.F.T.C. :

- A. HUET

FEDERATION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CERAMIQUE, FAIENCE, POTERIE ET PRODUITS SIMILAIRES, C.G.T. :

- A. TEILLON

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

- M. VINCENT-GENOD

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

- C. BIENAIME

