

INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 17 FEVRIER 1982

2ème AVENANT DU 30 SEPTEMBRE 1982

Entre :

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

d'une part,

et les organisations syndicales de salariés suivantes :

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Il est apporté à la convention collective nationale du 17 février 1982 les modifications suivantes :

MT
OR
CF
B
B

Articles :

G 6 - HORAIRE DE TRAVAIL

c) Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

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

d) Travail exceptionnel la nuit

Suppression du 1er alinéa.

G11 - DELEGUES DU PERSONNEL - COMITE D'ENTREPRISE

Dernier paragraphe :

Lors de leur réception par l'employeur ou son représentant, les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ou de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront, dans la mesure du possible, en avertir l'employeur au moins 24 heures à l'avance. Le représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

O 2 - OUVRIERS MENSUALISES

Indépendamment de l'application de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, les ouvriers sont mensualisés au sens de la présente convention collective à partir du 1er jour du mois qui suit celui au cours duquel ils acquièrent une ancienneté de deux ans dans l'entreprise au sens de l'art. G17.

O14 - TRAVAIL EXECUTE EXCEPTIONNELLEMENT LE DIMANCHE, LES JOURS FERIES OU LA NUIT

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

L'012
MUT
G.B.S

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

En aucun cas, les majorations ou repos ne pourront se cumuler avec les avantages légaux liés aux heures supplémentaires provoquées par le travail exceptionnel.

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

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

024 - INAPTITUDE - RECLASSEMENT

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

Dernier alinéa :

Conformément à la loi, ces deux indemnités ne sont pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

026 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

b) Indemnité de licenciement

. Troisième alinéa :

L'indemnité de licenciement versée entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

. Cinquième alinéa :

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels échelonnés sur une période de trois mois au maximum, le 1er versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

MT
OR
13
5

027 - DEPART EN RETRAITE

. Suppression du 1er alinéa.

. Cinquième alinéa :

L'allocation de départ à la retraite versée entre 2 et 10 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'allocation de départ à la retraite versée à partir de 10 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

E 9 - TRAVAIL EXECUTE EXCEPTIONNELLEMENT LE DIMANCHE, LES JOURS FERIES
OU LA NUIT

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

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

En aucun cas, les majorations ou repos ne pourront se cumuler avec les avantages légaux liés aux heures supplémentaires provoquées par le travail exceptionnel.

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

E19 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

b) Indemnité de licenciement

. Troisième alinéa :

L'indemnité de licenciement versée entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de

OR
4
RS
S

l'intéressé. La rémunération 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.).

. Cinquième alinéa :

L'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 2 mois au maximum, le 1er versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

. Ajouter :

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

E20 - DEPART EN RETRAITE

. Suppression du 1er alinéa.

. Cinquième alinéa :

L'allocation de départ en retraite versée entre 2 et 10 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'allocation de départ à la retraite versée à partir de 10 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

CA16 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

b) Indemnité de licenciement

Dernière phrase :

L'employeur peut procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 4 mois au maximum, le 1er versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

CA18 - DEPART EN RETRAITE

. Suppression du 1er alinéa.

set
OR h
h B
5

. Cinquième alinéa :

L'allocation de départ à la retraite versée entre 2 et 10 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'allocation de départ à la retraite versée à partir de 10 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. Les appointements pris en compte doivent inclure tous les éléments de rémunération dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

ARTICLE 2

Le présent avenant est applicable à dater du 1er août 1982.

ARTICLE 3

Le présent avenant sera déposé en 5 exemplaires à la Direction départementale du Travail de Paris à la diligence de l'une des parties ; tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes en vue de remplir les formalités requises.

Fait à Paris, le 30 septembre 1982

Pour la F.F.T.B. : Claude ABADIE
Pour la C.F.D.T. : Goffredo FILIERI
Pour la C.F.E.-C.G.C. : Roger BROCHAND
Pour la C.F.T.C. : Gilbert DOIGNIES
Pour la C.G.T. : Marcel THIOLIERE
Pour la C.G.T.-F.O. : Roger OLIVIER

Abadie

Filieri

Brochand

Doignies

Tholier

Olivier