

Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

CHAPITRE PRELIMINAIRE

Article 1- Préambule

Les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité artisanale des entreprises de la céramique d'art seront modifiées aux échéances de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail.

Par conséquent les partenaires sociaux, conformément à cette loi qui encourage la réduction de la durée légale du travail des salariés à 35 heures par semaine (au 1^{er} janvier 2000 ou au 1^{er} janvier 2002 selon les cas) et qui met en place un dispositif incitatif pour développer l'emploi, décident d'adopter le présent accord de branche.

Le présent accord prend en compte les différentes caractéristiques des entreprises de la branche céramique d'art qui sont pour la majorité de petites structures dépourvues d'outils industriels de production.

La taille réduite des exploitations, la réactivité et la souplesse nécessaire à leur fonctionnement ainsi que l'absence d'outils industriels capable de générer des gains de productivité, compliquent l'adaptation de ces structures à la réduction du temps de travail et rendent nécessaire les mesures d'accompagnement du temps de travail.

L'accord favorise la réalisation d'un objectif principal qui est de créer des conditions favorables au maintien et au développement des emplois dans l'entreprise.

Le présent accord favorise la réalisation d'un tel objectif en permettant aux petites entreprises de recourir, par application directe, aux dispositions d'accompagnement qui concernent les embauches nouvelles ou les maintiens d'effectifs en contrepartie d'une réduction anticipée du temps de travail.

Si les équilibres économiques et sociaux de l'accord sont respectés et non remis en cause par de nouvelles dispositions législatives et réglementaires postérieures à sa signature, les parties signataires invitent les entreprises à rechercher les conditions d'un maintien du pouvoir d'achat des salariés dans le cadre d'un développement de la compétitivité des entreprises et de la réduction du temps de travail.

Un volume d'heures supplémentaires suffisant est prévu dans le présent accord pour tenir compte de la réactivité nécessaire à l'activité artisanale des entreprises de la branche dont la clientèle exprime des besoins diversifiés et évolutifs, et des contraintes particulières.



Enfin, compte tenu de la diversité des situations des entreprises, il est convenu de considérer les dispositions ci-après comme un cadre minimum dont la mise en œuvre pourra entraîner sur certains points une négociation au sein de chaque entreprise avec les organisations syndicales représentatives, compte tenu de leurs attributions.

Article 2- Champ d'application et salariés bénéficiaires

La présente convention règle, par ses clauses générales applicables à l'ensemble du personnel et ses clauses particulières applicables aux différentes catégories de personnel, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes des établissements métropolitains appartenant aux industries énumérées ci-après par la référence à la nomenclature d'activités Française telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, en l'espèce Fabricants français de céramique d'art - 26.2 A - Fabrication d'articles céramique à usage domestique ou ornemental, et appliquant la convention collective de la Céramique d'Art.

Le présent accord est également applicable aux Organismes professionnels rattachés aux activités énumérées ci-dessus, relevant du numéro 91-1A.

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

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

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

Les clauses de la présente convention ne s'appliquent pas non plus aux cadres dirigeants qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau élevé de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des fonctions et de la rémunération. Une telle exclusion n'est pas impérative, un accord d'entreprise pourra prévoir que cette catégorie de salariés sera soumise à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

Les clauses de la présente convention ne s'appliqueront pas non plus aux travailleurs à domicile.

Article 3- Dispositif transitoire d'aide à la réduction du temps de travail

Conformément à l'objectif principal de cet accord qui est de créer les conditions favorables au développement de l'emploi, les dispositions ci-après détaillent les conditions d'accompagnement qui concernent les embauches nouvelles ou le maintien des effectifs en contrepartie d'une réduction anticipée du temps de travail.



Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les entreprises ou établissements qui voudront mettre en oeuvre les modalités avant les échéances légales, ayant pour effet de réduire au moins de 10 % le temps de travail en contrepartie de 6 % d'embauches ou en contrepartie d'une préservation de 6 % de l'effectif (ou respectivement 15 % et 9 %) devront respecter les modalités arrêtées dans le présent accord.

3.1 Entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, un accord collectif complémentaire devra définir notamment les modalités de réduction du temps de travail. Il prévoira au moins :

- le recours aux aides dans un cadre offensif ou défensif,
- le choix de l'organisation du temps de travail (modulation ou non),
- le lissage ou non du salaire,
- le niveau de rémunération à l'occasion de la réduction du temps de travail.

3.2 Entreprises dont l'effectif est égal ou inférieur à 20 salariés

3.2.1 Modalités

Pour celles dont l'effectif est égal ou inférieur à 20 salariés et à défaut de représentation syndicale permettant la conclusion d'un accord collectif, la réduction du temps de travail de 10 % en contrepartie de 6 % d'embauches nouvelles (ou respectivement 15 % et 9 %) pourra être organisée dans le cadre du présent accord à l'initiative du chef d'entreprise.

Pour celles dont l'effectif est égal ou inférieur à 20 salariés et à défaut de représentation syndicale permettant la conclusion d'un accord collectif, la réduction du temps de travail de 10 % en contrepartie d'une préservation d'au moins 6 % (ou respectivement 15 % et 9 %) de l'effectif auquel la réduction du temps de travail s'applique effectivement pourra être organisée dans le cadre du présent accord à l'initiative du chef d'entreprise.

Dans ces hypothèses, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies par le chef d'entreprise, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut consultation du personnel intéressé en application du présent accord.

La note d'information remise aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise puis transmise à l'Inspection du Travail ainsi qu'à la commission paritaire nationale de suivi, d'avis et des litiges visée à l'article 3.2.2 du présent accord, comportera obligatoirement les éléments suivants :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (dispositif offensif ou défensif).
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail.
- la durée et l'organisation initiale du travail.
- l'ampleur de la réduction, 10 % ou 15 %, du temps de travail.



- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux articles 3, 4, et 5 du chapitre 1 du présent accord.
- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques.
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 4.6 du chapitre 1 du présent accord s'il est fait appel à l'annualisation.
- le nombre d'embauches envisagées par catégorie professionnelle, ainsi que leur calendrier prévisionnel.
- la période durant laquelle l'entreprise s'engage à maintenir l'effectif à compter de la dernière embauche (minimum deux ans).
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de représentants appartenant à l'entreprise et désignés par les salariés et de membres de la direction. Ce comité devra se réunir au moins une fois par an.
- Les modalités pouvant être appliquées aux salariés à temps partiel.
- Les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, recours au lissage ...).

3.2.2 Commission paritaire nationale de suivi, d'avis et des litiges

Il est créé une commission paritaire de suivi au niveau de la branche.

Cette commission est composée des organisations signataires du présent accord à raison de deux représentants pour chaque organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser un bilan du présent accord.

Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé en cas de litiges liés au présent accord.

Une copie de chaque note d'information visée à l'article 3.2.1 ci-dessus accord sera transmise au secrétariat de la commission paritaire pour information afin d'effectuer un bilan quantitatif qui sera remis à chaque membre de la commission.

Les modalités de fonctionnement de cette commission sont identiques à celles énoncées par l'article G.16 de la convention collective de la Céramique d'Art concernant la commission paritaire de la céramique d'art.

Toutefois, le temps de travail passé par les salariés appelés à participer à une commission ou à des réunions préparatoires à une commission paritaire sera considéré comme du temps de travail effectif.




CHAPITRE 1- DISPOSITIONS RELATIVES A L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 1- Durées du travail

1.1 Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne constituent pas du travail effectif les temps nécessaires à l'habillage et aux casse-croûte, ainsi que les périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret.

1.2 Durée quotidienne du travail

La durée maximale quotidienne du travail effectif est fixée à 10 heures. Toutefois, la durée maximale journalière de travail effectif pourra, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, atteindre 12 heures maximum. Il ne pourra être fait appel à ce dépassement exceptionnel plus de 8 jours par an, sans pouvoir dépasser 4 jours dans le même mois.

1.3 Durée hebdomadaire légale du travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 Juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1er Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (article L. 212-1 bis du Code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er Janvier 2002 (article L. 212-1 bis du Code du travail).

Conformément à l'article L. 212-1 bis du Code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er Janvier 2000 et le 31 Décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er Janvier 2002.

Article 2- Repos

2.1 Repos quotidien

Le salarié dispose normalement de 11 heures consécutives de repos entre deux journées travaillées. Toutefois, ce repos peut être réduit à 9 heures dans les conditions fixées par les articles D. 220-1 et D. 220-2 du Code du travail. Le temps de repos réduit à 9 heures pourra être mis en oeuvre pour chaque salarié dans la limite de 8 jours dans l'année, sans pouvoir dépasser 3 jours non consécutifs dans le même mois.

2.2 Repos hebdomadaire

Les dispositions des articles L. 221-1 et suivants du Code du travail sont applicables à l'ensemble du personnel.

1- L'autorisation de pratiquer le travail le dimanche devra être demandée par l'employeur au préfet du département du siège de l'établissement conformément aux articles L. 221-6 et L. 221-8-1 du Code du travail.

2- Conformément aux articles L. 221-9 et R. 221-4-1 du Code du travail sont admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement les établissements ayant des salariés travaillant dans des espaces de présentation et d'exposition permanente réservés aux producteurs, revendeurs ou prestataires de services dont l'activité est exclusive de toute vente au public.

Article 3- Réduction et répartition du temps de travail sur la semaine

Les entreprises pourront mettre en place par voie d'accord pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 20 salariés, ou par application directe pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, une réduction et un aménagement du temps de travail de façon hebdomadaire.

Il est prévu, en l'absence de décrets de 1936 concernant la branche de la céramique d'art et compte tenu de la position exprimée par l'administration dans une circulaire ministérielle du 23 février 1982, trois possibilités de répartition du temps de travail sur la semaine. Ces trois possibilités de répartition tiennent compte de la nécessité d'assurer une souplesse dans la gestion des horaires afin de répondre d'une part aux nécessités des entreprises et d'autre part aux aspirations des salariés.

Les trois possibilités de répartition sont les suivantes :

- Répartition égale ou inégale sur cinq jours maximum de la durée du travail avec deux jours consécutifs de repos hebdomadaires dont le dimanche et le samedi ou le lundi, sous réserve de l'article 2.2 du Chapitre 1 du présent accord.
- Répartition égale de la durée du travail sur les six jours ouvrables de la semaine.
- Répartition inégale de la durée du travail sur les six jours ouvrables avec un maximum de 8 heures par jours de travail et l'octroi d'une demi journée de repos (soit un jour et demi de repos hebdomadaire).

Article 4- Annualisation

4.1 Définition

Afin de prendre en compte les variations d'activité des entreprises, ces dernières pourront moduler le temps de travail, dans les conditions de l'article L. 212-2-1 du Code du travail, afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'entreprise soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

4.2 Conditions de mise en oeuvre et d'application

Les dispositions ci-après pourront être appliquées en l'état après extension du présent accord en l'absence d'accord d'entreprise ou établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de représentant du personnel, la mise en oeuvre de l'annualisation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés un mois avant la mise en oeuvre de l'annualisation.

4.3 Période de modulation

La période de modulation du temps de travail, fixée à 12 mois consécutifs maximum, est appréciée :

- soit sur l'année civile,
- soit sur l'année comptable,
- soit sur toute autre période.

4.4 Amplitude des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail pourra atteindre 45 heures sans pouvoir dépasser 42 heures sur 12 semaines consécutives.

Conformément à l'article 1-2 du Chapitre 1 du présent accord, la durée quotidienne du travail pourra atteindre 12 heures maximum de travail effectif, après consultation des représentants du personnel, pour les périodes de haute activité. Il ne pourra être fait appel à ce dépassement exceptionnel plus de 8 jours par an, sans pouvoir dépasser 4 jours dans le même mois.

Les périodes de basse activité pourront comporter un horaire hebdomadaire de 28 heures avec possibilité à titre exceptionnel de deux semaines à zéro heure sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires.



4.5 Programmation indicative des variations horaires

L'annualisation fait l'objet d'une programmation préalable indicative annuelle définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise.

La programmation indicative des horaires fait l'objet d'une consultation des représentants du personnel un mois avant le début de la période de modulation. Elle peut être précisée, si besoin, au trimestre, en réunion de comité d'entreprise ou, à défaut, de délégués du personnel.

La programmation indicative des horaires sera affichée dans les locaux des entreprises dès que les représentants du personnel auront été consultés, s'ils existent.

4.6 Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés sont informés des changements d'horaires non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance, leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence. Ce délai de prévenance sera d'au moins 10 jours calendaires. En cas de contraintes ou circonstances exceptionnelles particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise, le délai de prévenance sera de 24 heures.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, seront informés de ce ou de ces changements d'horaires et des raisons qui l'ont ou les ont justifiés.

4.7 Recours au chômage partiel

L'entreprise ou l'établissement ne sera fondée à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe, que dans l'hypothèse où toutes les possibilités de modulation permettant de l'éviter auront été épuisées.

4.8 Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

Les rémunérations mensuelles sont fixées sur la base de l'horaire mensuel moyen, soit 151 heures et 40 minutes.

Lorsqu'en cas d'entrée ou de sortie en cours de période, un salarié accomplit une durée de travail effectif supérieure à la durée correspondant au travail lissé, il sera versé, avec la dernière paie de la période en cas d'entrée ou avec le solde de tout compte en cas de sortie, le complément éventuel de rémunération correspondant à la différence entre les heures réellement effectuées et celles qui ont été rémunérées.

Handwritten signature and a circular stamp.

Lorsqu'en cas d'entrée ou de sortie, un salarié a accompli une durée de travail effectif inférieure à la durée correspondant au travail lissé, deux cas sont à distinguer :

- en cas de licenciement motivé par une cause autre qu'économique ou pour inaptitude ou de rupture du contrat à l'initiative du salarié, une compensation sera faite, avec la dernière paie, entre les sommes dues à l'entreprise, à quelque titre que ce soit, et cet excédent, sous réserve des règles légales existant en la matière.
- le salarié, entré en cours de période et qui a accompli une durée de travail effectif inférieure à la durée correspondant au salaire lissé, devra rembourser l'excédent sous la forme de prélèvements échelonnés, selon des modalités à définir au cas par cas entre la direction et l'intéressé, lesquelles pourront prendre la forme d'un rattrapage en temps.

4.9 Personnel en CDD

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à l'annualisation.

4.10 Cadres et personnel d'encadrement

Les cadres et le personnel d'encadrement se verront appliquer les présentes dispositions.

4.11 Mode de calcul de la durée collective de travail et contreparties accordées aux salariés concernés par l'annualisation

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif, dit "volume annualisé", qui est la durée collective du travail.

Ce volume est équivalent à l'horaire hebdomadaire de référence multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année.

Le temps de travail annualisé effectif dépend du calendrier des jours fériés. Il est donc différent d'une année à l'autre. A titre d'exemple et en prenant une valeur moyenne de 7 jours fériés, le calcul est le suivant :

365 jours (moins) 52 dimanches (moins) 30 CP (moins) 7 jours fériés = 276 jours

276/6 jours = 46 semaines

46 x 35 = 1610 heures

Les jours fériés, les jours de repos légaux, conventionnels, ainsi que les jours de congé accordés en application des usages locaux, sont assimilés à du travail effectif.

Les entreprises pourront décider d'une réduction plus importante en fonction de leurs conditions d'exploitations propres.



4.12 Modalités de décompte des majorations légales

Au cas où la durée du travail dépasserait la durée annuelle prévue, il sera fait application des dispositions prévues à l'article L. 212-2-1 alinéa 3 du Code du travail, à savoir, majoration de 25 % portée à 50 % ou repos compensateur de remplacement.

Article 5- Réduction du temps de travail sous formes de repos

5.1 Principe

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 les entreprises ou les établissements pourront également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de jours de repos, dans la limite de 23 jours de congés ARTT par an.

Cet aménagement du temps de travail se fera soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités ci-après et conformément à l'article 3-2-1 du chapitre 1 du présent accord.

Cette réduction du temps de travail sous forme de repos ne donnera droit à la majoration des heures supplémentaires ou à un repos compensateur de remplacement qu'au delà de la moyenne horaire annuelle de 35 heures.

~~Les dispositions de l'article 4 du chapitre 2 du présent accord concernant l'annualisation trouvent à s'appliquer en cas de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.~~

5.2 Modalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos sera prise par journée ou demi-journée de repos, en fonction des horaires quotidiens de travail.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté au début de la période et susceptible de modification moyennant un délai de prévenance d'un mois.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Les journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par la direction en début d'année au vu des ponts annuels.
- pour l'autre moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront planifiées annuellement au choix du salarié, à l'exception du mois de mai ou des mois de prise du congé principal annuel. Cette planification tiendra compte du bon fonctionnement de chacun des services.

Il sera remis trimestriellement à chaque salarié un bulletin leur indiquant le nombre de jours acquis, le nombre de jours pris et le nombre de jours restant à prendre.

Article 6- Combinaison de plusieurs formes d'aménagement et de réduction du temps de travail

Les différentes formes d'aménagement et de réduction du temps de travail exposées ci-dessus pourront être combinées pour arriver à une durée du temps de travail de 35 heures hebdomadaires.

Article 7- Contingent annuel d'heures supplémentaires

Du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2001, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est maintenu pour l'ensemble des entreprises à 130 heures.

A compter du 1^{er} janvier 2002, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est maintenu à 130 heures pour les entreprises comprenant moins de 21 salariés.

A compter du 1^{er} janvier 2002, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail pour les entreprises de plus de 20 salariés sera le suivant :

- sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 130 heures du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002, 110 du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2003 et à 90 heures à compter du 1^{er} janvier 2004.
- en cas d'annualisation, le contingent d'heures supplémentaires annuel non soumis à l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 110 heures du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002, 90 du 1^{er} janvier 2003 au 31 décembre 2003 et à 70 heures à compter du 1^{er} janvier 2004.

Article 8- Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Le présent accord permet aux entreprises de remplacer le paiement des heures supplémentaires et les majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement conformément à l'article L. 212-5 du Code du travail.

Cette possibilité doit être utilisée en priorité, le paiement des heures supplémentaires ne s'effectuera que par exception.

Les dispositions de l'article L. 212-5 du Code du travail peuvent être appliquées en l'état en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.



En l'absence de délégués du personnel, la mise en oeuvre de ce repos est subordonnée à l'information et à l'accord du salarié concerné.

Ce repos de remplacement pourra notamment être mis en oeuvre pour les heures dépassant la durée moyenne de travail effectuée sur la période de modulation choisie en application des articles 4 et 5 du présent accord.

Article 9- Dispositions particulières relatives aux salariés à temps partiel

Au terme des dispositions de l'article L. 212-4-2 du Code du travail sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure d'au moins 1/5 à la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

Ainsi :

Avec une durée légale à 39 heures, le personnel à temps partiel est celui dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 32 heures.

Avec une durée légale à 35 heures, le personnel à temps partiel est celui dont l'horaire hebdomadaire est inférieur à 28 heures et le personnel à temps réduit est celui dont l'horaire hebdomadaire est compris entre 28 heures et 35 heures.

Lors de la réduction du temps de travail, il pourra être proposé aux salariés à temps partiel.

- de passer à temps plein, c'est-à-dire d'avoir une durée de travail égale à la durée légale ou à la durée conventionnelle en vigueur dans l'entreprise si celle-ci est différente de la durée légale.
- de réduire de 10,26 % leur durée contractuelle du travail en bénéficiant des mêmes impacts sur les rémunérations que les salariés à temps plein. Cette situation leur permettra de conserver leur statut de salarié à temps partiel.
- de maintenir leur horaire contractuel, étant précisé qu'en pareil cas les salarié dont l'horaire est compris entre 28 heures et 35 heures ne relèveront plus des dispositions réglementaires relatives aux salariés à temps partiel, mais relèveront des règles applicables aux salariés à temps plein et bénéficieront de la même évolution du taux horaire que les salariés à temps plein.

Il est rappelé que le travail à temps partiel peut être aménagé sur l'année pour répondre aux nécessités de l'activité saisonnière de chaque entreprises conformément à l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

La modification du temps de travail et des horaires se fera sous forme d'un avenant au contrat de travail.

Handwritten signature and a circular stamp, possibly a company seal or official mark.

Article 10- Le compte épargne temps

10.1 Objet

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne temps (CET), conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du Code du travail, ceci pour permettre aux bénéficiaires qui le désirent d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les entreprises pourront par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies ci-après. A défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord pourra être mis en place par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence, après information des salariés.

10.2 Ouverture du compte

Dans le cadre du compte épargne temps mis en place par l'employeur, pourront ouvrir un compte épargne temps les salariés ayant au moins six mois d'ancienneté ininterrompue.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture du compte.

10.3 Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond. Le compte pourra également être tenu par un organisme extérieur, de préférence un organisme paritaire.

10.4 Alimentation du compte épargne temps

Le compte peut être alimenté par les éléments suivants :

- Le report de la cinquième semaine,
- Le report du congé principal légal dans la limite de 10 jours ouvrables par an,
- Le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du Code du travail,
- Tout ou partie de l'intéressement des salariés à l'entreprise dans le cadre de l'article L. 441-8 du Code du travail,
- Les primes prévues par accord d'entreprise, hors salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité,



- Le report d'une partie des jours de repos acquis annuellement selon les dispositions de l'article 5 du présent accord étant précisé que pour bénéficier des aides prévues par l'article 3 de la loi du 13 Juin 1998, le nombre maximum de jours de repos pouvant être affecté au CET est limité à la moitié de ceux acquis en application de l'article 5 précité, leur délai d'utilisation étant fixé, dans cette première hypothèse, à quatre ans.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'éventuel abondement qu'il envisage d'affecter au compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard le 1er mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum.

10.5 Utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie les congés suivants :

- congé de fin de carrière,
- congé d'enseignement ou de recherche,
- congé de solidarité internationale,
- congé pour création d'entreprise,
- congé sabbatique,
- congé parental d'éducation,
- congé sans solde,
- congé pour convenance personnelle.

Les modalités de prise du congé sabbatique, du congé pour création d'entreprise, du congé parental, et du congé de solidarité internationale sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés trois mois avant la date prévue pour le départ en congé.

L'employeur se réserve le droit de reporter une fois le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de trois mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service.

En tout état de cause, ces congés devront avoir une durée minimale de trois mois.

10.6 Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte est exprimé en jours de repos. Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisables sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de son affectation.

Handwritten signature and a circular stamp.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise de congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ.

10.7 Indemnisation du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Les charges sociales salariales et patronales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

10.8 Reprise du travail

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve à l'issue de son congé son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, à celle qui serait la sienne s'il n'avait pas utilisé le compte épargne temps.

10.9 Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit au moment de son départ une indemnité correspondant aux droits acquis au taux alors applicable après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail, et sous réserve de prévenir l'employeur six mois au moins à l'avance, le salarié peut renoncer par écrit à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité correspondant aux heures de repos capitalisées au taux alors applicable de rémunération après déduction des charges sociales salariales, dans le respect de la législation sur les congés payés.

Les sommes affectées au compte épargne temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.



CHAPITRE 2- CONSEQUENCES DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LA REMUNERATION

Article 1- Principe général

Le présent accord encourage les entreprises à maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Article 2- Impact sur les rémunérations

Il est proposé aux entreprises de maintenir le montant global des rémunérations en vigueur à la date de la réduction, en prévoyant que les bulletins de salaires comporteront une première ligne avec la rémunération correspondant au nouveau temps de travail et une deuxième ligne « compensation » qui permettra de maintenir la rémunération mensuelle brute au niveau précédent.

Les entreprises qui le souhaitent pourront utiliser cette ligne « compensation » pendant trois ans maximum à compter de l'instauration de la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Au-delà de cette durée, la ligne « compensation » sera intégrée dans la première ligne.

Article 3- Rémunération des nouveaux embauchés

Les modalités de rémunération des salariés embauchés suite à la réduction du temps de travail seront définies par les parties une fois que la seconde loi relative à la réduction et l'aménagement du temps de travail sera votée.

Article 4- Bilan annuel

A l'occasion de l'examen annuel prévu au chapitre 3 du présent accord, il sera procédé à un examen de la possibilité d'adapter le barème des rémunérations, étant précisé que la négociation relève du domaine paritaire.

CHAPITRE 3- MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

Article 1- Bilan

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord sera effectué par la commission paritaire instituée par l'article G.27 de la convention collective de la céramique d'art. Ce suivi sera destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi sera réalisé par le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application sera effectué.

Dans les entreprises n'ayant ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel, le suivi sera réalisé par une commission de suivi créée au sein de l'entreprise, telle que définie à l'article 3-2-1 du chapitre 1 du présent accord.

Article 2- Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre recommandée, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les cinq organisations syndicales représentatives au plan national, y compris celles qui n'ont pas signé l'accord, devront être réunies lors de la négociation de l'avenant de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut seront maintenues.

Les dispositions étendues de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord.



Article 3- Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

a) La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes. Le préavis à observer étant de trois mois.



b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement

c) A l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 2.

d) Les dispositions étendues du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé.

e) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L 132-8, alinéa 1 du code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

CHAPITRE 4- DUREE, DEPOT, ENTREE EN VIGUEUR ET CADUCITE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé auprès de la DDTEFP du lieu de conclusion et auprès du secrétariat greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Il entrera en vigueur dès la date de l'extension.

Dans l'hypothèse où la deuxième loi prévue en 1999 sur le temps de travail ne validait pas une ou plusieurs des dispositions du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer afin de revoir le contenu du présent accord.

Fait le 4 juin 1999,

A Paris

En 10 exemplaires

Pour la CGC-SCAMIC-CFE
Monsieur Pierre Cechain



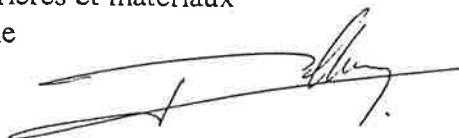
Pour la Chambre Syndicale des Céramistes
Monsieur Raymond Lubrano
Président



Pour la CFTC-BATIMAT-TP
Monsieur Michel Chauveau

Pour la CFDT-FNCB
Madame Josette Mehat

Pour FO céramiques-carrières et matériaux
Monsieur Gilbert Allienne



Pour la CGT
Monsieur Michel Petot

