



Organisations) Signataires :

Organisation patronale :

Fédération française des tuiles et briques (anciennement Fédération des fabricants de tuiles et de briques de France).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et des techniciens des industries céramiques C.F.E.-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.

Clauses générales

Préambule

La présente convention collective se substitue, pour ce qui concerne les entreprises incluses dans son champ d'application :

A la convention collective nationale du 15 octobre 1970 ;

A l'accord collectif national de mensualisation de l'industrie des tuiles et briques du 2 avril 1971 ;

Au protocole du 12 décembre 1975 de l'industrie des tuiles et briques sur l'amélioration des conditions de travail.

La présente convention comporte :

Des clauses générales applicables à toutes les catégories de personnel (art. G.1 et suivants) ;

Des clauses « Ouvriers » (art. O. 1 et suivants) ;

Des clauses « Employés, techniciens et agents de maîtrise » (art. E. 1 et suivants) ;

Des clauses « Cadres » (art. C.A. 1 et suivants).

Article G. 1 : Champ d'application

(Remplacé par avenant no 40 du 4 janvier 1996 étendu par arrêté du 25 juin 1997, JO 5 juillet 1997)

La présente convention collective règle, dans le cadre de la loi, les conditions de travail du personnel des entreprises situées sur le territoire national, à l'exclusion des départements d'outre-mer, appartenant aux industries énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret no 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

- 26.3 Z - : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite ;
- 26.4 A - fabrication de briques ;
- 26.4 B - : fabrication de tuiles ;
- 26.4 C - fabrication de produits divers en terre cuite ;
- 26.8 C - fabrication d'argiles expansées.

Toutefois ne sont pas concernés par les dispositions de la présente convention collective les voyageurs, représentants et placiers qui doivent relever des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont spécifiques.

Article G. 2 /Engagement

L'engagement des salariés s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires concernant le contrôle administratif de l'emploi.

Avant tout engagement, information sera donnée des emplois vacants par affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

De même, les employeurs informeront les salariés précédemment licenciés de l'entreprise pour motif économique, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier du poste vacant, dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations saisonnières, il sera obligatoirement fait appel par priorité aux salariés qui auraient été licenciés pour manque de travail. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des textes relatifs à l'emploi des mutilés, handicapés et pensionnés.

Article G. 3 :Conditions particulières d'emploi

La loi fixe les règles spécifiques applicables :

- a) Aux contrats de travail à durée déterminée ;
- b) Aux contrats de travail à temps partiel ;
- c) A l'emploi du personnel temporaire (ou intérimaire).

Article G. 4 : Modalités de la paye

Le bulletin de paye délivré à chaque salarié doit obligatoirement comporter les indications prescrites par le Code du travail, c'est-à-dire :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
3. Le nom, l'emploi et le coefficient du salarié ;
4. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les salariés dont les

cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées ;

5. La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4o ;
6. Le montant de la rémunération brute du salarié intéressé ;
7. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
8. Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié intéressé ;
9. La date du paiement de la rémunération qui devra être la plus rapprochée possible de la fin de la période de référence ;
10. Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou d'engagement autre que celle établissant que la somme remise au salarié correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Article G. 5 : Durée du travail

Remarques l'accord RTT des 35 heures n'a pas été signé par la CGT ; il en est de même de l'accord sur l'aménagement du temps de travail qui avait été signé précédemment.

La durée du travail est fixée par des dispositions légales et conventionnelles, le premier protocole de réduction de la durée du travail étant intervenu le 21 juin 1968.

Article G. 6 : Horaire de travail

(Modifié par avenant no 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

a - Modalités de fixation

L'horaire de travail est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'horaire en vigueur doit être affiché visiblement par les soins de l'employeur sur les panneaux réservés aux communications de la direction au personnel.

L'horaire en vigueur doit être communiqué à l'inspecteur du travail.

Il en sera de même pour toutes modifications apportées à cet horaire, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires et la récupération des heures perdues sont régis par les textes légaux et réglementaires.

b - Travail posté en continu, semi-continu ou 2 x 8 (individuel ou par équipes)

En dehors de l'horaire de travail normal comportant deux demi-journées de travail, séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut s'effectuer par postes dans l'ensemble ou une partie de l'entreprise.

Les salariés postés en continu au sens de l'article 11 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 doivent être âgés d'au moins vingt ans.

Dans le cadre d'organisation du travail par postes :

Un tableau nominatif des équipes sera affiché sur le lieu de travail et tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;

Le changement de poste devra normalement s'effectuer à intervalles réguliers selon une cadence fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

c - Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

L'horaire journalier ne doit pas excéder dix 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

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 serait effectué par l'employeur à la demande du personnel.

e - Imputation du travail habituel ou exceptionnel le dimanche ou un jour férié

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié sont celles du poste commençant le dimanche ou le jour férié, et non la veille. Les heures effectuées au titre d'une journée de travail commençant un dimanche ou un jour férié et se poursuivant le lendemain s'imputent sur le dimanche ou le jour férié.

f - Arrêt de travail en cours de journée

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise de travail.

Dans le cas où un événement imprévu empêcherait la prise du travail à l'heure normale, ou conduirait, au cours de la journée ou du poste, à un arrêt ne donnant pas lieu à récupération, le salarié qui ne pourrait être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée ou le poste, sans que cette indemnité puisse excéder deux heures.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution de travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, à son salaire habituel.

Article G. 7 : 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, dans les mêmes conditions.

b - Conditions de travail des femmes

Les salariées bénéficient du congé et de la protection de la maternité dans les conditions prévues par la loi.

Les femmes en état de grossesse reconnu par certificat médical pourront rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à quitter leur travail dix minutes avant l'arrêt normal du personnel, sans perte de salaire.

Il est accordé au personnel féminin, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde ne pouvant excéder trois mois dans l'année pour toute maladie grave d'un enfant.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Indépendamment de l'application des textes légaux concernant le congé parental d'éducation, au cas où une femme ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son arrêt de travail pour maternité serait dans l'obligation de cesser tout travail pour s'occuper de son enfant et en présenterait la demande au plus tard quinze jours avant la fin de son repos pour maternité, son contrat serait suspendu pendant un délai de deux ans à compter de la naissance de l'enfant.

Les mères désirant allaiter bénéficieront des conditions prévues par la loi.

Dans la mesure du possible et en liaison avec les délégués du personnel et les comités d'entreprise, les employeurs mettront à la disposition des mères un local où elles pourront allaiter leur enfant pendant les périodes de repos prévues.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera rémunéré sur la base du salaire réel, sur présentation d'une justification médicale du temps passé.

Article G. 8 : Hygiène, sécurité, services médicaux du travail

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

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

Hygiène et sécurité

Les conditions d'existence et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) sont prévues par la loi.

1 - L'employeur et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel mettront tout en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les différents établissements. Ils se tiendront 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. Ils s'attacheront en particulier à l'application des textes relatifs à l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

2 - Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur.

3 - Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur. Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son engagement. L'examen comportera une radio pulmonaire. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'affectation du candidat à un emploi qui ne portera pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance médicale spéciale conformément à la loi. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés et les apprentis.

Après une absence de plus de trois semaines due à une maladie et après tout arrêt pour accident du travail, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail et le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

4 - La loi prévoit les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prendre leur repas ou leur casse-croûte dans l'établissement. Les réfectoires seront équipés d'un réfrigérateur.

5 - Des vestiaires convenables seront mis à la disposition du personnel des deux sexes dans deux endroits distincts. Ils permettront de ranger, avec une sécurité satisfaisante, les effets propres et les effets de travail.

Des lavabos et des douches seront mis à la disposition du personnel. Vestiaires, lavabos et douches seront 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 sera rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, déshabillage et habillage compris.

Tout salarié exerçant un emploi pour lequel les douches ne sont pas obligatoires pourra, s'il le désire, utiliser les douches de l'établissement, le temps passé à la douche n'étant pas payé.

Les vestiaires, douches et réfectoires seront chauffés convenablement.

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

6 - Les dispositions prévues aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus ne concernent pas les carrières ; pour celles-ci, des règles particulières seront établies au niveau de l'entreprise.

Article G. 9 : Formation professionnelle continue

L'évolution rapide des méthodes industrielles et la complexité accrue des diverses disciplines renforcent l'importance de la formation professionnelle des salariés.

Aussi, dans le cadre des textes légaux et conventionnels concernant la formation professionnelle continue, l'employeur facilitera la participation des salariés à des stages de formation, en particulier ceux organisés par la profession des tuiles et briques.

Article G. 10 : Inventions des salariés

1 - Définitions légales

La loi distingue deux catégories d'inventions des salariés :

1re catégorie :

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

2e catégorie :

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

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

2 - Déclaration du salarié - Prise de brevet

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

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

3 - Information du salarié

La loi fixe les délais dans lesquels l'employeur doit se prononcer, d'une part, sur le classement de l'invention (voir 1), d'autre part, éventuellement, sur son droit d'attribution de l'invention.

En cas d'invention brevetable appartenant à l'employeur ou dont l'employeur se sera fait attribuer la propriété dans les conditions prévues par la loi, l'employeur tiendra le salarié inventeur informé des suites qu'il donnera à l'invention : dépôt de brevet en France ou à l'étranger, suite donnée au dépôt, mise en exploitation, cession de licence, etc.

L'employeur devra notamment informer le salarié :

De son intention de renoncer à tout ou partie du brevet protégeant l'invention, au moins deux mois avant de formuler cette renonciation auprès de l'I.N.P.I. ;

De son intention de ne plus acquitter la taxe annuelle, au moins deux mois avant la date d'échéance.

L'employeur devra alors proposer au salarié de lui transmettre les droits correspondants ; l'acceptation écrite du salarié vaudra transmission de tout ou partie du titre de propriété industrielle.

4 - Rémunération du salarié

a - Invention brevetable appartenant à l'employeur (1re catégorie ci-dessus)

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

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

- versement forfaitaire unique ;
- pourcentage de salaire ;
- participation aux bénéfices ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

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

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

b - Autres inventions - Suggestions

Ces inventions ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées par l'entreprise et permettant notamment des économies ou une amélioration sensible de la production et de la productivité, pourront faire l'objet de primes.

Article G. 11 : Délégués du personnel - Comité d'entreprise

(Modifié par avenant no 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

La représentation des salariés par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est régie par les dispositions légales en vigueur.

La direction devra afficher les listes de candidats au moins quarante-huit heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Les élections des délégués du personnel et des délégués au comité d'entreprise ont lieu pendant les heures de travail et sont rémunérées comme telles ; si elles coïncident avec le temps de repos d'un salarié, il sera réglé à ce dernier, s'il vient voter, une indemnité équivalant à trente minutes de salaire.

La possibilité d'un vote par correspondance peut être prévue par le protocole préélectoral.

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.

La participation de l'employeur aux oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise ne pourra être inférieure à 0,50 p. 100 de la masse des salaires bruts payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'ils assistent aux réunions du comité d'entreprise, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail. Il en ira de même pour les délégués du personnel suppléants lors des réunions provoquées par le chef d'entreprise ou d'établissement.

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 avvertir l'employeur au moins vingt-quatre heures à l'avance. Le représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Article G. 12 : Droit syndical

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 :

1° Pour ce qui concerne les employeurs et les salariés auxquels ils donnent délégation, 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 ni de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement.

2° Pour ce qui concerne chaque salarié, à ne pas prendre en considération les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Chaque salarié a, bien entendu, le droit de s'affilier à un syndicat ou à un groupement professionnel de son choix.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Les dispositions suivantes s'appliquent, en outre, à toutes les entreprises quel que soit leur effectif :

- a) Les syndicats pourront se constituer librement dans l'entreprise ;
- b) La protection du délégué syndical et du représentant syndical au comité d'entreprise sera assurée dans les conditions prévues par la loi ;
- c) La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises sans gêner la production ;
- d) La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise et la liberté d'affichage des communications syndicales seront assurées dans les conditions permettant une information effective des salariés, ces communications étant simultanément portées à la connaissance de la direction ;
- e) Dans le cadre de la loi, la totalité des congés d'éducation sera rémunérée comme temps de travail pour un délégué syndical ou un remplaçant désigné par son organisation syndicale signataire de la présente convention ;
- f) Les organisations syndicales pourront utiliser le local mis à la disposition du comité d'entreprise ;
- g) Sous réserve de l'autorisation de l'employeur, les sections syndicales pourront se faire assister d'un représentant syndical de la profession à l'occasion de leurs réunions mensuelles.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif.

Des autorisations d'absences pourront être accordées aux salariés en vue de leur permettre d'assister aux commissions paritaires ou aux réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé. Des autorisations d'absences pourront également être accordées aux salariés pour leur permettre d'assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles sur présentation, au moins huit jours à l'avance, de la convocation écrite et

nominative émanant de l'organisme intéressé, et pour autant que ces absences soient limitées afin de ne pas être une gêne à la bonne marche de l'entreprise.

Les absences visées à l'alinéa précédent seront considérées comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés payés.

3° Au cas où un salarié, ayant au moins un an d'ancienneté, sera appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il bénéficiera d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi correspondant à ses capacités, à condition que son mandat ne soit pas supérieur à cinq ans et qu'il ait prévenu son ancien employeur au moins un mois avant la fin de son mandat.

Article G. 13/ : Panneaux d'affichage

Conformément à la loi, des panneaux d'affichage sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale.

Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Article G. 14 : Modification dans la situation juridique de l'employeur

Conformément aux dispositions légales, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

Article G. 15 : Salaires des jeunes

L'abattement prévu par la loi pour les salaires des jeunes est limité au cas suivant :

Jeunes de moins de dix-sept ans ayant moins de trois mois d'ancienneté et non titulaires d'un C.A.P. : 10 p. 100.

Article G. 16 : Travail posté en continu

Le présent article concerne le travail posté en continu tel que défini par l'article 11 de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail. Il s'agit donc du travail en équipes successives sans interruption la nuit, le dimanche ni les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Les salariés postés en continu se verront garantir le salaire minimum de leur catégorie majoré de 25 p. 100 pour les postes de nuit (postes encadrant minuit) et de 50 p. 100 pour les postes du dimanche et des jours fériés, tels que définis à l'article G. 6 e . Ces majorations de 25 et 50 p. 100 ne sont pas cumulables.

Article G. 17 : Ancienneté

Par ancienneté dans une entreprise, il faut entendre le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

Les interruptions pour mobilisation ou faits de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;

La durée des interruptions, imposées au titre du service national français par des périodes militaires de réserve obligatoires ou des périodes de préparation militaire, ou pour maladie,

accident ou maternité, ainsi que les congés payés, les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties, le temps passé au service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise dès son retour à la vie civile, et la moitié de la durée du congé parental d'éducation tel qu'il est défini par le Code du travail.

Lorsque le travail aura été interrompu pour un congé conventionnel d'éducation (tel qu'il résulte de l'art. G. 7), les différentes périodes effectivement passées dans l'entreprise avant et après l'interruption se cumuleront pour le calcul de l'ancienneté. Il en ira de même pour une salariée ayant rompu son contrat de travail par suite d'une maternité, si elle est réengagée par l'entreprise avant que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans.

Lorsque le salarié passe, à l'initiative de son employeur et sans qu'il y ait licenciement, au service d'une autre entreprise, il conserve son ancienneté.

Article G. 18 : Congés payés

a - Durée

Le personnel bénéficie des congés annuels prévus par la législation en vigueur sous réserve des dispositions plus favorables propres à chacune des catégories de personnel.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à quatre semaines ou vingt-quatre jours ouvrables ; le calcul est effectué à partir soit du nombre de mois de travail effectif, soit des périodes équivalentes précitées, le choix entre ces différentes modalités étant fonction de l'intérêt des salariés. En aucun cas, ces dispositions ne peuvent avoir pour conséquence de porter la durée du congé principal à une durée supérieure à celle prévue par la loi. En plus des périodes visées par le Code du travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif les absences prévues en matière de droit syndical, le congé exceptionnel prévu à l'article G. 7 en cas de maladie grave d'un enfant et les absences pour événements personnels prévues à l'article G. 19 de la présente convention.

Les salariés titulaires de la carte d'interné politique ou de déporté politique bénéficieront d'un congé supplémentaire correspondant à deux jours ouvrables.

b - Date

Les dates et modalités de congés sont fixées par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. L'ordre de départ est communiqué à chaque salarié dès que possible et au plus tard le 1er avril de chaque année.

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.

c - Indemnité

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

Article G. 19 : Congés exceptionnels pour événements personnels

Les salariés ont droit, à l'occasion de certains événements personnels et sur justification, à des jours de congé exceptionnel rémunérés. Ces jours de congé doivent être pris au moment des événements en cause. Ils sont décomptés en jours ouvrables.

a - Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise

- décès du conjoint : six jours ;
- mariage du salarié : quatre jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un enfant du salarié ou du conjoint : trois jours ;
- décès d'un petit enfant, d'un frère (ou demi-frère), d'une soeur (ou demi-soeur) du salarié ou du conjoint : deux jours ;
- mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint : un jour ;

- décès d'un grand parent du salarié ou du conjoint : un jour.
- b - Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise
- mariage du salarié : six jours ;
- mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint : deux jours ;
- période de présélection militaire : de un à trois jours.

Nonobstant la disposition du premier alinéa du présent article, si le mariage du salarié est célébré pendant ses congés payés, la durée de ces derniers est prolongée de la durée du congé exceptionnel.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'absence exceptionnelle sont assimilés à des jours de travail.

Article G. 20 : Réduction d'activité

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager une réduction d'activité, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront 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'avèreraient insuffisantes ou inapplicables, des procédures de licenciements collectifs pourront être engagées en considérant à la fois les charges de famille, l'ancienneté des services dans l'établissement et les qualités professionnelles ; le cas des femmes enceintes sera tout particulièrement pris en considération.

En cas de chômage partiel, le chômage, dans chaque service concerné, sera réparti par roulement.

Article G. 21 : Licenciement individuel

Tout licenciement individuel s'effectuera dans les conditions prévues par la loi.

En tout état de cause, en cas de licenciement individuel, quel qu'en soit le motif, même pour faute grave, l'intéressé pourra, sur sa demande, être entendu par l'employeur ou son représentant. Dans ce cas, il aura la faculté de se faire accompagner par un représentant du personnel de l'entreprise ou par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le licenciement devra être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article G. 22 : Service national

Les jeunes salariés employés dans l'entreprise au moment de leur départ au service national français retrouveront leur emploi à leur retour du service national.

Si leur emploi a été supprimé, l'employeur s'efforcera de leur trouver un autre emploi répondant à leurs capacités.

Pour l'application du présent article, les intéressés devront, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception. La reprise du travail devra avoir lieu dans le mois suivant l'envoi de cette lettre.

Le contrat de travail ne pourra être rompu du fait des obligations imposées, au titre du service national français, par la présélection militaire ou par des périodes de préparation militaire ou par des périodes militaires de réserve obligatoires.

Article G. 23 : Commissions paritaires

Chaque organisation syndicale de salariés, signataire de la présente convention, pourra désigner des représentants pour participer aux commissions paritaires nationales, au nombre de :

- deux, s'il s'agit d'un groupe de travail ;
- trois, si l'ordre du jour n'intéresse qu'une catégorie de salariés ;
- cinq, si l'ordre du jour intéresse deux ou trois catégories de salariés.

Les frais entraînés par le déplacement des délégués seront remboursés de la manière suivante :

a - Perte de salaire

Le temps de travail perdu sera payé par l'entreprise comme travail effectif.

b - Voyage

Les frais de voyage seront remboursés par la F.F.T.B. suivant le tarif S.N.C.F. 2e classe avec, éventuellement, supplément de couchette.

c - Indemnité de séjour

Indemnité forfaitaire égale à trente-quatre fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté), par jour de réunion et par participant.

d - Les représentants des organisations syndicales seront assurés par les soins de la F.F.T.B. contre les accidents survenant au cours de leurs déplacements pour participer aux réunions paritaires, pour la différence entre l'indemnisation qu'ils recevront au titre de leur propre couverture sociale et celle qu'ils auraient reçue en cas d'accident du travail.

Article G. 24 : Conciliation

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'interprétation ou 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.

Cette commission sera composée, en nombre égal, de représentants employeurs et salariés désignés par les signataires de la présente convention.

La commission sera valablement saisie par l'un quelconque des signataires.

La partie patronale devra réunir la commission dans un délai de cinq jours à dater du jour où elle aura été saisie.

La commission devra entendre les parties en conciliation afin qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximal de dix jours à dater de la réception de la demande.

Sur leur demande, les parties intéressées pourront être entendues contradictoirement ou séparément par la commission.

Pendant la durée de la procédure de conciliation, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail ne pourra intervenir.

Article G. 25 : Durée, révision et dénonciation de la convention

a - Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, à compter du 1er mars 1982.

b - Procédure de révision et dénonciation

1 - Révision

La présente convention est révisable au gré des parties. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

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

2 - Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir et au plus pendant une durée de un an à compter de la date de dénonciation.

Article G. 26 : Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis dans l'entreprise, individuellement ou par équipe, antérieurement au 1er mars 1982.

Article G. 27 : Dépôt

La présente convention sera déposée en cinq 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.

Clauses catégorielles

Clauses « ouvriers »

Article O. 1 : Champ d'application

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ouvriers et les ouvrières, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article O. 2 : Ouvriers mensualisés

(Modifié par avenant n° 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

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 premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils acquièrent une ancienneté de deux ans dans l'entreprise au sens de l'article G. 17.

Article O. 3 / Engagement

Tout engagement sera accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et brique et la possibilité d'en prendre connaissance, conformément à la loi ;
- le lieu de travail ;
- l'emploi occupé ;
- le salaire et, le cas échéant, les avantages en nature ;
- la durée du travail, conformément à la législation en vigueur ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux ouvriers qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

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

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Article O. 4 : Période d'essai

a - Épreuve d'essai

L'exécution d'un essai préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cet essai sera payé au taux minimal de la catégorie.

b - Période d'essai

Les dix premiers jours de travail effectif après l'engagement constituent la période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer librement sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties sans indemnité de part ni d'autre.

Toute journée commencée et interrompue du fait de l'employeur est due intégralement.

A partir du sixième jour de travail, l'ouvrier sera rémunéré au taux de sa catégorie professionnelle tel qu'il est pratiqué dans l'entreprise.

Article O. 5 : Changement momentané d'emploi

Toute modification substantielle et durable du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'ouvrier, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de changement momentané d'emploi imposé par les nécessités du service, l'ouvrier conservera de plein droit son salaire, à moins que son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, l'ouvrier recevra, pendant le temps où il occupera l'emploi, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de cet emploi et son salaire habituel.

Article O. 6 : Changement de résidence

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

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

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que l'ouvrier puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

L'employeur remboursera les frais supportés par l'ouvrier pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail. Ces frais seront calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En cas de licenciement ultérieur, si l'ouvrier est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

Article O. 7 : Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les déplacements seront effectués par chemin de fer en deuxième classe, sauf accord particulier de l'employeur.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif, selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit avec l'accord de l'ouvrier, sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé à l'ouvrier un congé de détente d'une durée nette de un jour par mois entier de déplacement.

Si l'ouvrier passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituel ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. L'ouvrier est alors assuré par l'entreprise, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, pour un capital correspondant à deux ans de salaire, majoré de 30 p. 100 par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article O. 8 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux ouvriers employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'ouvrier pourra être soumis à une période probatoire dans l'emploi qu'il sera appelé à occuper. La durée de cette période, convenue entre les parties, sera au maximum de un mois. Pendant cette période, l'intéressé percevra au moins le salaire minimum du poste pour lequel l'essai sera effectué.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'ouvrier sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion définitive, il sera adressé à l'intéressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article O. 9 : Apprentissage

a - Généralités

Le contrat d'apprentissage sera établi et exécuté conformément aux dispositions légales.

Les signataires de la présente convention estiment que, lorsque l'apprentissage est sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), il doit comporter une formation d'ensemble alliant une éducation générale et sommaire à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique approfondie. Cette formation peut être donnée soit en école, soit dans les entreprises.

b - Apprentissage dans l'entreprise

Au cours de l'apprentissage organisé dans l'entreprise, le souci de la production ne doit pas faire oublier celui de la formation à donner à l'apprenti. Les apprentis peuvent effectuer des travaux utilisables, mais sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression judicieuse.

L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas ceux de la profession. Les travaux manuels qui n'ont pas un caractère scolaire ne pourront être confiés à l'apprenti que s'ils réunissent la triple condition d'être éducatifs, progressifs et propres à assurer une formation méthodique et complète dans l'esprit de la loi.

Les employeurs s'engagent, dans le cas d'apprentissage sanctionné par un C.A.P., à ce que la formation théorique et pratique donnée à l'apprenti soit établie en conformité des règles instituées par la commission nationale consultative.

Les employeurs s'engagent à faire donner cette formation par des personnes qualifiées, tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

Les apprentis devront être préparés aux épreuves du C.A.P. lorsqu'elles constituent la sanction de l'apprentissage. Ils devront suivre assidûment les cours professionnels.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales.

Les employeurs doivent obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves du C.A.P. lorsqu'elles constituent la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue au C.A.P., il pourra, en cas d'accord entre les parties, être établi un avenant au contrat d'apprentissage, afin de lui permettre de se présenter à la prochaine session.

Les apprentis reçoivent, dès le début de leur formation professionnelle, une indemnité dont le taux, fonction de la réglementation et des habitudes locales, est à débattre avec l'employeur. Ce taux tient compte du degré de formation de l'apprenti et des pertes de matières ou d'outillage que sa formation entraîne.

Une récompense sera allouée aux apprentis qui auront obtenu le C.A.P.

Article O. 10 : Rémunération au mois

La rémunération des ouvriers sera établie au mois, dans les conditions indiquées ci-dessous, et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

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

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base d'un forfait d'heures mensuel, correspondant à une durée de travail hebdomadaire de référence. Pour chaque entreprise ou établissement, cette durée de travail hebdomadaire de référence sera choisie, après consultation des représentants du personnel, aussi près que possible de la durée réelle moyenne.

Pour les durées hebdomadaires de travail affichées supérieures à la durée légale, un coefficient de majoration, tenant compte du nombre moyen des heures supplémentaires compris dans la durée de travail hebdomadaire de référence et des pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au salaire mensuel.

Au salaire mensuel, tel qu'il est défini ci-dessus, s'ajouteront, le cas échéant :

1° La rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de la durée de travail hebdomadaire affichée, avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes, conformément à la réglementation en vigueur ;

2° Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la présente convention collective.

Article O. 11 / Salaires mensuels garantis

(Modifié en dernier lieu par avenant no 30 du 21 octobre 1993, étendu par arrêté du 20 mai 1994, JO 3 juin 1994 et par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Les salaires mensuels garantis des ouvriers sont les rémunérations en dessous desquelles aucun ouvrier ne peut, compte tenu de son coefficient hiérarchique, être rémunéré pour une durée mensuelle de 169,60 heures (152 h 20 à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés) de travail effectif.

Ces salaires mensuels garantis sont fixés nationalement au niveau de la branche pour chacune des fourchettes des coefficients figurant à l'article 4 de la classification des ouvriers (annexe A.O. I). En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels garantis des ouvriers figure en annexe A.O. II de la présente convention collective.

Pour vérifier si un ouvrier a effectivement bénéficié d'un salaire mensuel au moins égal au montant du salaire mensuel garanti résultant du tableau figurant en annexe A.O. II, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, à l'exception des :

- prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte de l'article O. 17 de la présente convention collective ;
- prime de fin d'année, telle qu'elle résulte de l'article O. 18 de la présente convention collective ;
- prime de vacances, telle qu'elle résulte de l'article O. 20 de la présente convention collective ;
- indemnité de panier, telle qu'elle résulte de l'article O. 16 de la présente convention collective ;
- autres sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- majorations pour heures supplémentaires ;
- compensations pour réduction d'horaires calculées en application des protocoles de l'industrie des tuiles et briques du 21 juin 1968 et du 22 octobre 1970 ;
- sommes versées au titre des textes législatifs relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'intéressement des salariés, ces sommes n'ayant pas le caractère de salaire.

L'instauration des salaires mensuels garantis ne remet pas en cause les accords ou usages d'entreprises relatifs aux éléments à prendre en compte pour vérifier l'application des minima fixés nationalement au niveau de la branche.

Article O. 12 : Salaire au rendement

Aux termes de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail : « On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise. »

Dans le cas de travail au rendement, à la tâche ou aux pièces, le salaire horaire de chaque ouvrier ne pourra être inférieur au minimum de sa catégorie, majoré de 10 p. 100.

Le présent article ne fait pas obstacle à des accords ou aménagements dans le cadre de l'entreprise.

Article O. 13 : Jours fériés

Cet article s'applique sous réserve des dispositions légales propres au 1er mai.

1 - Ouvriers mensualisés au sens de l'article O. 2 ci-dessus

La rémunération mensuelle inclut le paiement des jours fériés tombant un jour habituellement travaillé lorsque l'intéressé a travaillé la journée de travail qui précède ou celle qui suit le jour férié.

L'absence le jour qui précède ou l'absence le jour qui suit le jour férié, lorsqu'elle résulte d'un accord avec l'employeur, conserve à l'intéressé son droit à l'indemnisation du jour férié.

2 - Ouvriers non mensualisés

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 ce qu'il

aurait gagné s'il avait travaillé le jour considéré et ce, jusqu'à concurrence de neuf jours par an non compris le 1er mai.

L'ancienneté requise est limitée à deux mois pour le 25 décembre et le 1er janvier.

Aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié (sauf accord avec l'employeur).

3 - Les ouvriers postés en continu qui travaillent un jour férié, chômé et payé, sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail effectué le 1er mai.

Article O. 14 : Travail exécuté exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou la nuit

(Remplacé par avenant no 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

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 :

$\frac{3}{4}$ soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à une majoration d'incommodité de 100 p. 100 payée au prix de l'heure normale ;

$\frac{3}{4}$ 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 ;

$\frac{3}{4}$ 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 vingt heures et six heures 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'article O. 13 .

Article O. 15 (ancien) : Temps de pause pour le casse-croûte

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins sept heures trente d'affilée bénéficiera d'un arrêt de vingt minutes rémunérées, entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires. Ce temps sera effectivement pris et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste.

Article O. 15 (nouveau) : Temps de pause pour le casse-croûte

(Résultant de l'accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999 , applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 7 h 30 consécutives bénéficiera effectivement d'un arrêt de 20 minutes rémunérées. Ce temps sera effectivement pris en dehors du poste de travail et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste. Ce temps de pause ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif tel que défini par l'article L. 212-4 du Code du Travail.

En cas de poste de travail d'une durée inférieure à 7 h 30 d'au moins 6 heures, les dispositions de l'article L. 220-2 du Code du Travail s'appliquent.

Article O. 16 : Indemnité de panier

Il est attribué une indemnité de panier égale à 3,5 fois le minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté) aux travaux postés de nuit comportant sept heures et demie successives encadrant minuit.

Article O. 17 : Prime d'ancienneté

(Modifié par avenant no 28 du 7 avril 1993, étendu par arrêté du 25 novembre 1993, JO 7 décembre 1993 et par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999 et applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés

(Modifié par l'accord du 13 février 2004 ce reporter à l'article 8 de cet accord)

a- Les ouvriers bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée en appliquant au montant défini par la grille servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année (annexe A.O. III), - grille fixée pour une durée mensuelle de travail effectif de 152 h 20 à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés - et correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé, un taux déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et qui est le suivant :

- à partir de trois ans : 3 p. 100 ;
- à partir de six ans : 6 p. 100 ;
- à partir de neuf ans : 9 p. 100 ;
- à partir de douze ans : 12 p. 100 ;
- à partir de quinze ans : 15 p. 100.

Pour le calcul de cette prime, il faut prendre en compte la durée de travail effectif de l'ouvrier, sans application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires.

Cette prime doit figurer sur la feuille de paie.

b - Il existe en outre, dans certains cas, une prime annuelle d'ancienneté qui ne se cumule pas avec la précédente et qui est versée lorsque, pour cause d'absence prolongée pour maladie ou accident du travail, l'ouvrier n'a pas perçu la prime d'ancienneté calculée selon a comme un pourcentage de salaire.

Son montant est le suivant :

- après cinq ans de présence : 27,4 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté) ;
- après dix ans de présence : 40,85 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté) ;
- après quinze ans de présence : 54,50 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté).

Article O. 18 : Prime de fin d'année

(Modifié en dernier lieu par avenant no 30 du 21 octobre 1993, étendu par arrêté du 20 mai 1994, JO 3 juin 1994 et par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

(Dispositions en vigueur avant l'accord du 13 février 2004 il faut à présent se reporter aux dispositions de l'article 9 de cet accord ci-joint

Une prime de fin d'année sera attribuée aux ouvriers faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution ; elle sera égale au montant défini par la grille servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année (annexe A.O. III), - grille fixée pour une durée mensuelle de travail effectif de 152 h 20 à compter du 1er janvier 2000 pour les

entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés - et correspondant à leur coefficient hiérarchique, sous réserve de l'abattement prévu ci-après :

Les ouvriers engagés en cours d'année ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus mais au prorata du temps pendant lequel ils auront fait partie du personnel. Les ouvriers travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata.

Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de douze mois précédant le mois de calcul de la prime entraîne un abattement de celle-ci égal à 1/169,60 (1/152,20 à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés) du montant servant au calcul des primes conventionnelles (annexe A.O. III) correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé. Ce qui précède s'applique toutefois avec les aménagements suivants :

Pour les ouvriers totalisant au moins douze mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, cette prime ne pourra être inférieure à cinquante fois le minimum horaire de la catégorie ;

Sont assimilées à des périodes de travail les périodes de congés payés, y compris celles visées à l'article G. 19, la période légale de repos des femmes en couches, les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accidents de travail, ainsi que les absences autorisées en vertu de l'article G. 12 ;

Pour les ouvriers qui, pendant la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois, ou plus de deux fois si le total de ces deux absences ne dépasse pas six jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du septième jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence ;

Les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.

Toute autre prime de fin d'année, quelles qu'en soient les modalités de versement, et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur le bulletin de paie, s'imputera sur la prime définie ci-dessus, la remplacera si elle lui est supérieure et ne pourra pas s'y ajouter.

Article O. 19 / Congés payés

(Modifié et abrogé en ce qui concerne les congés supplémentaires d'ancienneté par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, 17 avril 1999, et applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

La durée des congés payés est fixée par la loi.

Les ouvriers totalisant au moins vingt ans d'ancienneté bénéficieront d'un congé supplémentaire correspondant à deux jours ouvrables, cette durée étant portée à trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté et à quatre jours après trente ans d'ancienneté.

Les jours correspondant à ces suppléments seront effectivement pris et ne pourront, sauf accord, être accolés aux congés légaux. Ils ne seront pas pris en compte pour l'application de la législation sur le fractionnement des congés (voir également l'accord du 15 décembre 1998 Titre 7 art. 7.1)

Lorsqu'une période de congé complète ou fractionnée comporte un ou plusieurs jours fériés légaux habituellement chômés tombant un jour ouvrable, la durée de l'absence pour congé est prolongée d'autant.

Si de nouveaux avantages légaux sont institués, ils ne seront pris en considération que pour la partie excédant les dispositions de la présente convention.

Sous réserve d'être mensualisés au sens de l'article 2 ci-dessus, les ouvriers postés en continu bénéficieront d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire qui pourra ne pas être accolé aux congés légaux.

Alinéa précédent modifié comme suit par accord du 15 décembre 1998 applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés :

Sous réserve d'être mensualisés au sens de l'article O.2 ci-dessus les ouvriers postés en continu bénéficieront d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire qui pourra ne pas être accolé aux congés légaux. En sus de ce jour de congés, tous les ouvriers postés en continu âgés de 55 ans et plus bénéficieront d'une journée de repos supplémentaire obéissant aux mêmes règles qu'énoncées précédemment.

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

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

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

Article O. 20 : Prime de vacances

(Voir les modifications apportées par l'article 9 de l'accord du 13 février 2004)

Pour faciliter l'utilisation des congés payés, une prime de vacances sera versée avant le départ en congé, en plus de l'indemnité de congé payé.

Cette prime sera égale à 25 p. 100 des quatre cinquièmes du montant de l'indemnité de congé payé. Elle sera versée aux ouvriers ayant au moins 850 heures de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

Pour l'application des présentes dispositions :

Sont assimilées à des périodes de présence :

- les périodes de congé payé ;
- la période légale de repos des femmes en couches ;
- les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle.

Les absences pour les causes suivantes :

- maladie reconnue médicalement ;
- service national français ou période militaire de réserve obligatoire ;
- absences autorisées ;
- licenciement pour travail saisonnier,

ne sont pas assimilées à des périodes de présence mais n'interrompent pas la continuité du contrat de travail.

La prime de vacances ne sera due qu'au cas où l'ouvrier prend réellement son congé et non dans le cas du versement d'une indemnité compensatrice. La prime de vacances est cependant versée à l'ouvrier partant au service national français, ainsi que, en cas de décès du salarié, aux ayants droit de ce dernier.

Article O. 21 : Indemnisation maladie et accident

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu et donnant lieu à perception des indemnités journalières de sécurité sociale, à condition :

- d'être mensualisés au sens de l'article O.2 ;
- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution ;
- d'adresser à l'employeur - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail ;

- d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne, les ouvriers recevront, à partir du quatrième jour d'absence suivant le point de départ de l'incapacité de travail pendant une période de quarante-deux jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de quarante-cinq jours calendaires suivants, ils recevront 50 p. 100 de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

En cas d'accident de travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus, les ouvriers recevront à partir du premier jour d'absence, pendant une période de soixante jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler et, pendant la période de soixante jours calendaires suivants, 50 p. 100 de ladite rémunération.

Au cours de toute période de douze mois successifs et quel que soit le nombre des absences et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus.

Lorsque, dans une période de douze mois successifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les ouvriers de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué de travailler, sous déduction, sauf pour ce qui concerne les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, de la rémunération correspondant au délai de carence de trois jours.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un ouvrier qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article O. 22 : Régime de prévoyance

Un régime de prévoyance doit être appliqué à tous les ouvriers.

Il sera alimenté par une cotisation paritaire dont 60 p. 100 seront à la charge de l'entreprise et 40 p. 100 à celle de l'ouvrier. Ce régime devra garantir le décès, l'incapacité permanente et totale et les frais d'obsèques.

Article O. 23 : Absences pour maladie ou accident

a - Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en c .

Tout ouvrier victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avvertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie ;
- en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21 .

b - Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture de contrat de travail, dans la limite d'un délai de dix-huit mois, aussi longtemps que la sécurité sociale accordera le bénéfice des indemnités journalières ou des prestations en nature à l'intéressé qui devra pouvoir justifier à tout moment de leur attribution.

Ce délai de dix-huit mois est prolongé de trois mois pour un ouvrier ayant de dix à vingt ans d'ancienneté et de six mois pour une ancienneté de vingt ans ou plus.

Au-delà des délais prévus ci-dessus, l'employeur pourra constater la rupture du contrat de travail du fait de la prolongation de l'absence. Il devra toutefois respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

Toutefois, le contrat se trouvera rompu avant l'expiration de ces délais, lorsque l'ouvrier aura épuisé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire, si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'ouvrier percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera pendant une durée de douze mois d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

c - Ouvriers âgés d'au moins cinquante-sept ans et ayant une ancienneté d'au moins neuf ans

Les ouvriers absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins cinquante-sept ans et d'avoir une ancienneté d'au moins neuf ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la sécurité sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

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

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe a du présent article.

Article O. 24 : Inaptitude - Reclassement

(Modifié par avenant no 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

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

Conformément à la loi, si un ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait

précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'ouvrier ainsi reclassé, s'il perçoit une rente d'incapacité permanente partielle, se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant son accident ou le début de sa maladie.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier l'ouvrier concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (art. O. 26a), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article O. 25, sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

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.

b - Autres cas

En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et affectant un ouvrier âgé d'au moins cinquante ans ayant travaillé en poste pendant au moins dix ans, l'intéressé est affecté à un emploi disponible compatible avec son état de santé.

L'ouvrier ainsi reclassé se verra garantir jusqu'à l'expiration de son contrat de travail le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant la constatation de son incapacité.

Article O. 25 : Rupture du contrat de travail

a - Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée du préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure, de :

- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou inférieure à un mois : trois jours ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un mois et deux ans : une semaine ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans : deux semaines.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observe pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pendant la durée du préavis. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier démissionnaire sera 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 ne seront pas rémunérées. Elles seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'ouvrier pourra, après

accord de l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

b - Licenciement

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de :

- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou inférieure à un mois : trois jours ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un mois et six mois : une semaine ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre six mois et deux ans : un mois ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans : deux mois.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la période de préavis. Toutefois, l'ouvrier qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du préavis pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier licencié est autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé et prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'ouvrier. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'ouvrier pourra, sous condition d'en avoir averti son employeur deux jours de travail à l'avance, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de délai de préavis.

Article O. 26 : Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant no 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

a - Indemnité spéciale de licenciement (maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article O. 24 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ouvrier, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b - Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus sous a , il sera alloué à l'ouvrier licencié avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit.

A partir de deux ans d'ancienneté, montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 p. 100 si l'intéressé a plus de cinquante ans et de 20 p. 100 s'il a plus de soixante ans :

- à partir de cinq ans : 1 mois de salaire ;
- à partir de dix ans : 2 mois de salaire ;
- à partir de quinze ans : 3 mois de salaire ;
- à partir de vingt ans : 4 mois de salaire ;
- à partir de vingt-cinq ans : 5 mois de salaire ;
- à partir de trente ans : six mois de salaire.

Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement versée entre deux ans et cinq ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de cinq ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze 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, primes d'ancienneté, etc.).

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

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 premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

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

Article O. 27 : Départ à la retraite

(Modifié par avenant no 8 du 13 novembre 1985, étendu par arrêté du 11 février 1986, JO 20 février 1986)

Trois mois avant que l'ouvrier atteigne, soit au moins l'âge auquel il peut prétendre à des retraites légale et complémentaire sans abattement, soit au moins soixante-cinq ans, l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger son contrat.

De même, lorsque l'intéressé désire partir à la retraite, il prévient son employeur au moins trois mois avant.

L'ouvrier qui part à la retraite à son initiative ou à celle de l'employeur reçoit une allocation de départ à la retraite calculée comme suit, en fonction de son ancienneté :

- de deux à dix ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- à partir de dix ans : un mois et demi de salaire ;
- à partir de quinze ans : deux mois de salaire ;
- à partir de vingt ans : deux mois et demi de salaire ;
- à partir de vingt-cinq ans : trois mois de salaire ;
- à partir de trente ans : quatre mois de salaire ;
- à partir de trente-cinq ans : quatre mois et demi de salaire ;
- à partir de quarante ans : cinq mois de salaire ;
- à partir de quarante-cinq ans : cinq mois et demi de salaire.

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

Cette allocation de départ à la retraite ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

L'allocation prévue au présent article est versée aux salariés qui démissionnent pour bénéficier de la garantie de ressources résultant de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977

prorogé ou des dispositions d'un contrat relatif à la cessation d'activité à cinquante-cinq ans, conformément au décret du 30 décembre 1981.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

Annexes aux clauses « ouvriers »

(Annexe A.O. I)

Classification

(Prévue par l'article O. 11)

SYSTEME AVANT 2004

Avenant no 9 du 15 avril 1986

(Étendu par arrêté du 1er juillet 1986, JO 11 juillet 1986)

Article 1

Les parties signataires ont élaboré un nouveau système de classifications du personnel ouvrier, après avoir constaté que la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail, d'un établissement à l'autre, rend difficile le maintien d'une classification fondée sur une liste exhaustive des postes de travail comportant un coefficient hiérarchique unique pour chacun d'eux.

La classification des postes de travail du personnel ouvrier devra donc s'effectuer selon la méthode exposée, ci-après, au niveau de chaque entreprise ou établissement, par accord d'entreprise ou d'établissement.

La souplesse de ce système de classification implique que soit favorisée la promotion professionnelle des ouvriers par l'utilisation de la formation professionnelle continue et par la reconnaissance de la qualification acquise grâce à l'expérience. Cette promotion devra être encouragée et organisée soit dans le cadre d'une filière (extraction, ou production, ou entretien, etc.), soit dans le cadre du passage d'une filière à une autre.

Article 2

Les postes de travail sont répartis en six catégories affectées chacune d'un coefficient de base, selon le tableau ci-après :

CATÉGORIES	NATURE DES TRAVAUX	COEFFICIENT de base
I	Travaux élémentaires	150
II	Travaux spécialisés mais simples s'inscrivant dans une succession d'opérations dont il importe de respecter les exigences	156
III	Travaux spécialisés nécessitant la combinaison de moyens diversifiés	165
IV	Travaux qualifiés comportant des opérations courantes d'un métier	175
V	Travaux qualifiés comportant des opérations courantes d'un métier et certaines opérations d'un métier connexe	185
VI	Travaux très qualifiés comportant les opérations les plus difficiles d'un métier et une large polyvalence	195

Article 3

Ces coefficients de base peuvent être majorés dans la limite des fourchettes précisées plus loin, selon les critères complémentaires suivants :

1 - Critères concernant le poste

Degré d'autonomie

Degré A : application de consignes simples.

Degré B : application de consignes laissant la possibilité d'aménagement des moyens.

Degré C : en fonction d'objectifs à atteindre, choix des moyens appropriés et conciliation des exigences de la mise en oeuvre et des exigences de la réalisation.

Degré de responsabilité

Degré A : attention s'exerçant sur la conformité des résultats aux instructions.

Degré B : vérification de conformité des résultats à des normes, autorisant une certaine marge d'appréciation.

Degré C : outre un contrôle final, contrôle à différents stades par référence à des normes.

2 - Critères concernant la personne

Prise en compte des diplômes de l'enseignement technologique ou d'une compétence équivalente

Les titulaires du C.A.P. ou du B.E.P. correspondant au travail effectué sont au moins classés dans la catégorie IV. Il en va de même pour les ouvriers ayant acquis un niveau équivalent, soit par la formation professionnelle continue, soit par l'expérience.

Les titulaires du B.T. ou du B.P. correspondant au travail effectué sont au moins classés dans la catégorie VI après une période probatoire éventuelle n'excédant pas six mois. Il en va de même pour les ouvriers ayant acquis un niveau équivalent, soit par la formation professionnelle continue, soit par l'expérience.

Degré de maîtrise du poste

Il s'agit de la manière dont le poste est tenu.

Ces critères complémentaires ne se traduisent pas obligatoirement par un calcul arithmétique à l'intérieur des fourchettes.

Article 4

Définition des fourchettes

CATÉGORIE	FOURCHETTE DE COEFFICIENTS
1	150 à 159
2	156 à 168
3	165 à 180
4	175 à 193
5	185 à 205
6	195 à 220

On remarque un recouvrement d'une fourchette sur l'autre : il indique qu'un personnel situé en haut de la fourchette d'une catégorie peut bénéficier d'un coefficient supérieur à celui d'un personnel peu qualifié ou débutant de la catégorie immédiatement supérieure.

Article 5

(Ajouté par l'avenant no 14 du 13 avril 1989, étendu par arrêté du 4 décembre 1989, JO 14 décembre 1989)

Indépendamment de l'accord d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 1er du présent accord pour l'entrée en vigueur de ces classifications, la mise en oeuvre du présent système de classifications devra faire l'objet, chaque année, d'une concertation à partir d'un rapport du chef d'entreprise ou d'établissement, examiné au cours d'une réunion des instances représentatives du personnel.

Article 6

La nouvelle classification entrera en vigueur dans les entreprises et établissements le 1er octobre 1986, date à laquelle la classification actuelle sera caduque.

(Annexe A.O. II)

Barème des salaires mensuels garantis

DERNIER ACCORD AVANT NOUVEL ACCORD DE CLASSIFICATIONS ET REMAG

Avenant no 45 du 6 octobre 1999

(Étendu par arrêté du 27 décembre 1999, JO 6 janvier 2000)

- Au 1er octobre 1999

En vertu du 45ème avenant du 6 Octobre 1999 à la Convention Collective Nationale du 17 février 1982, les Salaires Mensuels Garantis des ouvriers s'établissent comme suit, à partir du 1er Octobre 1999, pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures :

Catégorie	Fourchette de coefficients	Montant en francs Montant en Euros
I	150 à 159	6.405 à 6.476
II	156 à 168	6.452 à 6.546
III	165 à 180	6.523 à 6.790
IV	175 à 193	6.601 à 7.280
V	185 à 205	6.978 à 7.733
VI	195 à 220	7.355 à 8.298

Pour les coefficients 175 et au-dessus, la valeur du point fixé à F. 37,72.

Le Salaire mensuel pour 39 heures est obtenu en multipliant la valeur du point par le coefficient hiérarchique.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par 169,60.

- Au 1er janvier 2000

(Article 5 de l'avenant no 45 du 6 octobre 1999)

Il est convenu qu'un groupe de travail paritaire se réunira dans le courant du mois de janvier 2000 (date prévisionnelle à confirmer : le 26 janvier 2000) afin d'étudier toutes propositions en vue de régler le problème des SMG et du montant du SMIC.

(Annexe A.O. III)

Calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année

DERNIER ACCORD AVANT NOUVEL ACCORD DE CLASSIFICATIONS ET REMAG

Avenant no 45 du 6 octobre 1999

(Étendu par arrêté du 27 décembre 1999, JO 6 janvier 2000)

- Au 1er octobre 1999

En vertu du 45ème avenant du 6 Octobre 1999 à la Convention Collective Nationale du 17 février 1982, la grille des montants servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année des ouvriers s'établit comme suit au 1er Octobre 1999 :

Catégorie	Fourchette de coefficients	Montant en francs Montant en Euros
I	150 à 159	4.999 à 5.076
II	156 à 168	5.050 à 5.152
III	165 à 180	5.126 à 5.360
IV	175 à 193	5.212 à 5.748
V	185 à 205	5.509 à 6.105
VI	195 à 220	5.807 à 6.552

Coefficient 175 : valeur du point : F 29,78

- Au 1er janvier 2000

(Article 5 de l'avenant n° 45 du 6 octobre 1999)

Il est convenu qu'un groupe de travail paritaire se réunira dans le courant du mois de janvier 2000 (date prévisionnelle à confirmer : le 26 janvier 2000) afin d'étudier toutes propositions en vue de régler le problème des SMG et du montant du SMIC.

Accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties

Etendu par arrêté du 25 novembre 2004 JO 11 décembre 2004.

Organisations patronales signataires :

La fédération française des tuiles et briques,

Syndicats de salariés signataires

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La fédération nationale de la construction, syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques (SCAMIC) CFE-CGC,

Préambule

1. Sur la nécessité de réformer le système actuel de classification :

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective des tuiles et briques ont constaté, au fil du temps et de la pratique, que l'ancienne grille de classification des salariés, type Parodi, fondée sur une dénomination et une hiérarchisation des postes, éprouvait des difficultés à rendre compte à la fois de la transformation des emplois tenus et également à prendre en compte les nouvelles activités découlant des techniques ainsi que des nouveaux produits et services mis en oeuvre par notre profession.

Cette méthode de classification apparaît donc totalement obsolète en ne permettant pas de référencer des emplois existant actuellement dans la profession et en ne fournissant aucun moyen d'adapter la classification attribuée aux emplois en fonction de l'évolution des conditions d'exercice de ces derniers.

Cette inadaptation a pour conséquence :

- une très grande diversité des intitulés d'emplois dans les entreprises aboutissant à rendre peu clair leur positionnement au sein de la grille actuelle de classification et difficile l'attribution d'un coefficient hiérarchique ;
- - l'inexistence de filières qui est un frein à la mobilité et à l'évolution professionnelle ;
- - et une difficulté pour repérer les besoins en formation en fonction de l'évolution des conditions d'exercice des emplois.
- Dans ces conditions, face à ce constat, et dans un souci d'adaptation, de modernisation et de valorisation des entreprises du secteur de l'industrie des tuiles et briques et de leur personnel, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux signataires de la convention collective d'adopter une nouvelle méthode de

classification des ouvriers et ETAM reflétant réellement et concrètement la structure des emplois de la profession.

- **2. Sur les principes fondamentaux de la nouvelle classification :**

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable et évolutif qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant 5 critères pour classer l'ensemble des emplois, les parties signataires affirment également leur volonté de se tourner résolument vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers de la branche.

Ces critères prennent en compte le souci collectif de la branche de dynamiser et de gérer les compétences de ses collaborateurs, de répondre aux aspirations et attentes des salariés du secteur, tout en prenant en compte les enjeux économiques des entreprises de la profession

. 3. Sur les objectifs de la nouvelle classification :

Le présent accord a pour objectifs :

- de répondre au souci des parties signataires d'intégrer tous les emplois quelle que soit la structure organisationnelle de l'entreprise ;
- - de permettre la prise en compte de l'évolution et des transformations des emplois dans le temps, ainsi que les compétences démontrées par chaque salarié ;
- - d'adopter une grille de classification unique et continue applicable à l'ensemble des filières professionnelles ;
- de déterminer une méthode de classement des emplois identique pour toute la profession ;
- - de décrire et classer les emplois avec cette unique méthode en tenant compte de leurs conditions effectives d'exercice dans les entreprises ainsi que de l'organisation et du contexte spécifiques à ces dernières
- ; - et enfin de ranger chaque emploi dans un groupe de classification au sein de la grille.

Article 1 Champ d'application de l'accord.

A compter de la signature du présent accord, ce nouveau dispositif annulera et remplacera toutes les dispositions antérieures de la CCNTB (articles et annexes) concernant les classifications professionnelles des ouvriers, et des ETAM.

L'objet du présent accord de branche est aussi d'instaurer une nouvelle définition des rémunérations minimales sur la base d'une rémunération minimale annuelle garantie des ouvriers et des ETAM relevant de la CCNTB

La présente refonte du système de classification et du principe de rémunération minimale garantie emporte modification, et/ou abrogation de certains articles de la CCNTB.

Article 2 - Conséquences sur la convention collective.

A compter du jour de la signature du présent accord, la rédaction des articles G 4, O 3, O 4, O 12, O 24, E 2 est modifiée comme suit :

il conviendra de substituer aux termes " catégories " et " coefficients " les termes " groupes " et " niveaux "

A compter du jour de la signature du présent accord, la rédaction des articles et annexes suivants : G 16, O 11, O 17, O 18, O 20, AO 1, AO 2, AO 3, E 8, E 10, E 11, E 12, AE 1, AE 2, AE 3 de la CCNTB est abrogée et remplacée par les dispositions du présent accord.

La mise en place de cette nouvelle classification ne pourra avoir pour effet de diminuer la rémunération effective d'un salarié inscrit à l'effectif ou d'affecter le statut qui lui était attribué antérieurement

En application des articles L. 141-10 et suivants du code du travail, l'accord ne remet pas en cause les accords entreprise, d'établissement ou les usages dont pourraient bénéficier les salariés. Ces accords ou usages continuent à s'appliquer aux conditions antérieures auxquels ils ont été définis.

Cet accord de branche portant refonte du système de classification de la profession des tuiles et briques trouvera un prolongement par l'ouverture de négociations pour la catégorie des cadres.

Article 3 - Les bases du nouveau dispositif de classification.

La nouvelle classification proposée s'appuie sur un dispositif de critères classants. Ce système est établi sur la base d'une grille unique et continue pour les ouvriers et les ETAM qui comprend 5 groupes d'emplois.

Le dispositif (3.1) défini dans l'accord de branche comporte une méthode de critères classants permettant la constitution de groupes et de niveaux (3.2).

3.1. Les fondements du dispositif :

- la nouvelle classification professionnelle est fondée sur une description et une pesée des emplois dans chaque entreprise ainsi que sur la reconnaissance de groupes et de niveaux communs à l'ensemble de la branche ;

- la pesée de tous les emplois dans chaque entreprise se réalise par l'application d'une méthode de pesée identique pour toute la branche ;

- cette méthode de pesée repose :

- sur des critères classants identiques, au nombre de 5 (complexité, impact, relations, autonomie, connaissances) ; lesquels ont fait l'objet d'une définition validée par le relevé des conclusions du 15 mars 2002, signé par l'ensemble des partenaires sociaux

- sur une même grille de points, appelée grille de cotation, qui permet la pesée de chaque emploi. Après addition des points obtenus sur la grille pour l'ensemble des critères, chaque emploi est positionné sur un des 5 groupes de façon fixe dont il est impossible de déroger par quelque méthode que ce soit. Le nombre de points ainsi obtenu ne sert uniquement qu'au rangement de l'emploi dans un groupe ;

- à la classification par groupe, s'ajoute un système de niveaux permettant d'apprécier la maîtrise effective de l'emploi par son titulaire.

Les niveaux et les critères classants font l'objet de définitions reprises ci-après.

3.2. Méthode de classification :

Cette méthode de classification se définit selon :

- une grille de cotation et le classement dans les groupes (3.2.1) ;

- - des critères classants (3.2.2)
- - des niveaux (3.2.3).

3.2.1. La grille de cotation.

La grille de cotation comporte 6 degrés dans chacun des 5 critères.

Pour chacun des degrés sont attribués des points suivant l'échelle de cotation :

(En degrés.)

CRITERES	COMPLEXITE	IMPACT	RELATIONS	AUTONOMIE	CONNAISSANCES
1	125	100	100	100	90
2	150	120	120	120	75
3	180	144	144	144	90
4	216	173	173	173	108
5	259	207	207	207	130
6	311	249	249	249	156

Le classement de l'emploi s'effectue dans l'un des 5 groupes d'après le nombre total de points obtenus après la cotation :

- - groupe 1 : de 465 points à 545 points
- - groupe 2 : de 546 points à 643 points ;
- - groupe 3 : de 644 points à 772 points ;
- - groupe 4 : de 773 point à 927 points ;
- - groupe 5 : supérieur à 928 points.

3.2.2. Les critères classants.

Les critères classants sont au nombre de 5. Ils sont définis ci-après ainsi que chacun de leurs 6 degrés :

Complexité.

Définition générale :

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser, l'étendue des techniques à mettre en oeuvre dans les situations de travail attachées à l'emploi.

Degrés

- 1-Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs, les choix sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités essentielles sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une " mise au courant " de courte durée
2. Les activités sont variées, diversifiées ; pour être réalisées, elles demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations similaires suivant des méthodes existantes.

3. Les travaux sont variés, de nature diversifiée et présentent pour quelques opérations un degré de complexité certain

Les informations à traiter demandent l'interprétation d'informations variées en vue du choix des solutions les plus appropriées.

4. Les opérations à réaliser sont assez complexes, elles s'imbriquent les unes aux autres et elles requièrent de vérifier la cohérence et la compatibilité d'informations dont les origines sont variées

Les solutions à trouver et à mettre en oeuvre n'ont pas nécessairement été déjà rencontrées.

5. Les activités à réaliser présentent des situations complexes et renouvelées et ceci de façon fréquente ; les solutions à adopter demandent à envisager et couvrent un champ de spécialités étendues.

6. Les travaux sont souvent nouveaux, complexes et comportent parfois des problèmes difficiles à identifier.

Impact

Définition générale

Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi. Elles se matérialisent par une portée limitée ou non à l'emploi du titulaire, par leur rapidité et leur durabilité dans le temps et enfin par leur intensité économique (positive ou négative). Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.

Degrés :

1. L'impact des travaux est limité à ceux de l'emploi ; les procédures de réalisation et de contrôle sont directes et permanentes.

Les erreurs sont aisément détectables et leur portée vise les matériels, outillages et opérations en cours.

2. L'impact s'étend à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur, il est significatif mais de portée immédiate.

3. Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes (groupe, section, service) mais appartenant à la même fonction.

Pour éviter ces conséquences, un contrôle attentif est à réaliser sur les informations, matières reçues et sur les opérations à réaliser.

4. L'impact peut avoir des conséquences sur une période supérieure au mois et pour plusieurs emplois de la même fonction ; celles-ci ne sont pas toutes détectables dans des délais courts.

5. L'impact des travaux s'étend à d'autres secteurs, il a des conséquences substantielles et il se traduira dans les résultats obtenus dans différents domaines.

6. Les activités portent à la fois sur des cycles de court et de moyen terme, leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel.

3. Relations.

Définition générale :

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en oeuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en oeuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes.

Degrés :

1. Les échanges s'effectuent avec l'environnement immédiat de l'emploi : supérieurs, collègues ou d'autres salariés pour des instructions de travail et passages de consignes

2. Les échanges et les contacts doivent avoir lieu avec des niveaux et une gamme élargie d'interlocuteurs.

3. Les activités impliquent échange, diffusion et obtention d'informations auprès d'interlocuteurs internes et externes et sous des formes très diversifiées (écrite/orale).
4. Les sujets discutés et/ou rédigés nécessitent une bonne connaissance de l'ensemble des méthodes et usages. Ils demandent des explications, des commentaires et des vérifications
La forme et le contenu de l'information ne sont pas toujours pré-établis.
5. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer, d'argumenter, d'infléchir des points de vue sur des sujets d'une complexité certaine.
6. L'emploi requiert du titulaire de présenter, négocier et convaincre des interlocuteurs pouvant avoir des différences de point de vue sensibles sur des sujets impliquant des prises de décisions à court et moyen terme.

4. Autonomie.

Définition générale :

Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects).

Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais.

Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

Degrés :

1. Les instructions sont précises, complètes et détaillées ; elles fixent les modes opératoires, leurs conditions de réalisation et les délais de réalisation. Le contrôle est fréquent et systématique.
2. Les instructions sont précises, les méthodes et les procédures sont déterminées. Les résultats à obtenir sont fixés. Cependant toutes les situations de travail ne peuvent pas être prévues.

Le contrôle sur les résultats est fréquent et direct.

3. Les activités à accomplir et leurs conditions de réalisation s'inscrivent dans un cadre précis, mais elles laissent le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations.

Les contrôles sont réguliers.

4. Les instructions définissent les résultats à obtenir et les situent dans un programme d'ensemble. Le titulaire a le choix des modalités de mise en oeuvre avec les moyens mis à sa disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires et sur l'atteinte des résultats demandés. Si les choix influent sur les activités d'autres emplois, il se réfère à son responsable hiérarchique

5. Les buts et le contexte dans lequel doivent s'inscrire les résultats sont définis. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliqueront des choix de priorité et de moyens. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs et il s'effectue dans un cycle de court ou de moyen terme

6. Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble qui indiquent les objectifs dans un cycle de moyen terme (approximativement annuel). Le titulaire choisit les priorités et moyens à mettre en oeuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

5. Connaissances.

Définition générale :

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requises pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle.

Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires et universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue.

Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires, que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

Degrés :

1. L'emploi peut être tenu avec un niveau de connaissances en deçà d'une scolarité obligatoire.
2. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à celle d'une formation équivalant au niveau du brevet d'études professionnelles (BEP), ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

3. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet professionnel (BP) ou au double CAP.

4. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique.

5. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), ou du diplôme universitaire de technologie (DUT).

6. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation de fin de second cycle d'études supérieures

. Dans l'hypothèse où de nouveaux niveaux de connaissances seraient mis en oeuvre dans des formations reconnues au niveau de la branche ou au niveau de l'éducation nationale, leur prise en compte dans les définitions qui précèdent sera négociée par les partenaires sociaux.

3.2.3. Les niveaux.

Les niveaux permettent d'apprécier la maîtrise effective de l'emploi exercé par son titulaire.

Ces niveaux sont au nombre de 4 : A, B, C, D

Niveau A :

Possède les connaissances requises mais ne possède pas une expérience professionnelle qui permet d'exercer toutes les activités de l'emploi.

Le temps de présence dans le niveau A est en principe de 3 à 12 mois. Dans le cas où il serait envisagé d'aller au-delà de ce délai de 12 mois, un entretien avec la hiérarchie devra avoir lieu avant l'échéance de ce 12e mois

Niveau B :

Possède les techniques de base caractéristiques de l'emploi et est capable de réaliser l'ensemble des activités qui correspondent aux conditions de mise en oeuvre les plus usuelles et courantes.

Niveau C :

Possède l'intégralité des techniques requises par l'emploi et sait faire face aux différentes situations professionnelles, y compris les moins courantes ou inhabituelles, en particulier aux aléas et incidents.

Niveau D

Maîtrise des domaines couvrant la totalité de l'emploi dans les différentes situations de travail, y compris les plus exceptionnelles.

Le titulaire doit en outre assurer au moins 3 des activités complémentaires ci-après :

- assister et former des salariés dans l'emploi afin de développer leur professionnalisme ;

- - mettre à disposition une expertise particulière sur les domaines de compétence de l'emploi ;
- - proposer des voix de progrès techniquement et économiquement applicables au contexte et aux domaines de compétence de l'emploi
- - assurer des remplacements réguliers dans un autre emploi du groupe supérieur.

Article 4 - Modalités d'application de la nouvelle classification.

Les modalités d'application de la nouvelle classification entrent dans un périmètre de délais (4.1), de forme (4.2), de suivi (4.3) et de processus d'information des salariés (4.4) définis ci-après :

4.1. Modalités d'application en termes de délais.

Le délai maximum de mise en application du nouveau système de classification est de 18 mois après la signature du présent accord.

4.2. Modalités d'application en terme de forme.

Dans chaque entreprise sera mise en place une commission technique transitoire de suivi ; les modalités de mise en oeuvre de cette commission technique transitoire de suivi pourront être déterminées par la voie d'accord d'entreprise (4.2.1) ; et, à défaut, par les dispositions propres du présent accord de branche (4.2.2).

4.2.1. Mise en place de la commission technique transitoire de suivi par voie d'accord d'entreprise.

L'accord d'entreprise aura comme objet de déterminer les conditions de création de la commission technique transitoire de suivi.

L'accord d'entreprise règlera les modalités d'application, à savoir

: - le calendrier de mise en oeuvre

- - les conditions dans lesquelles les emplois seront classés dans les groupes et dans les niveaux ;
- - l'avis de la commission technique
- - et les modalités d'information des salariés quant à leur nouvelle classification

L'accord d'entreprise pourra également définir les modalités pratiques d'organisation pour la mise en place de la nouvelle classification, à savoir les conditions et la procédure de saisie motivée des représentants du personnel existant dans l'entreprise en cas de contestation individuelle de la nouvelle classification attribuée à un salarié.

En revanche cet accord ne pourra modifier les dispositions fixant :

- le nombre, la nature et les degrés des critères classants
- - la grille des points par critère ;
- - le nombre de groupes et la définition des niveaux dans les groupes ;
- - la durée de la commission de suivi d'application.

En tout état de cause, les partenaires sociaux devront, dans un délai de 6 mois postérieurement à la signature du présent accord, avoir mis en place l'accord d'entreprise, faute de quoi les dispositions du paragraphe (4.2.2) ci-après trouveront à s'appliquer.

Lorsque le salarié souhaitera porter une réclamation, celle-ci devra être motivée et écrite par le salarié et adressée à un membre de la commission.

La commission technique fonctionnera pendant 6 mois supplémentaires à l'issue du délai de 18 mois de mise en oeuvre afin de pouvoir apurer l'examen des éventuels litiges individuels.

La commission se réunira tous les 2 mois afin d'examiner les demandes individuelles. Si à l'échéance de cette période de 2 mois, il n'existait pas de litige, il n'y aurait pas lieu de convoquer la commission

4.2.2. Mise en place de la commission technique transitoire de suivi par le mécanisme de l'accord de branche.

A défaut d'accord d'entreprise, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord national de classification, une commission technique consultative pour le suivi d'application dans chaque entreprise sera mise en place dans les conditions suivantes

- elle sera composée de 2 représentants maximum par organisation syndicale représentée dans l'entreprise et d'un même nombre de représentants désignés par la direction ;
- à défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, le chef d'entreprise mettra en place cette commission de suivi, en concertation avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec les salariés
- cette commission sera informée et consultée régulièrement sur l'avancement des travaux et sur leurs résultats.

Lorsque le salarié souhaitera porter une réclamation, celle-ci devra être motivée et écrite par le salarié et adressée à un membre de la commission.

Le recours du salarié s'effectuera auprès des représentants du personnel selon le droit commun.

La commission technique fonctionnera pendant 6 mois supplémentaires à l'issue du délai de 18 mois de mise en oeuvre afin de pouvoir apurer l'examen des litiges individuels.

La commission se réunira tous les 2 mois afin d'examiner les demandes individuelles. Si, à l'échéance de cette période de 2 mois, il n'existait pas de litige, il n'y aurait pas lieu de convoquer la commission.

4.3. Le suivi national de l'application

: Au sein de la branche professionnelle, il sera constitué une commission nationale paritaire de suivi pour une durée de 24 mois à compter de la signature du présent accord.

4.3.1. Mission de la commission nationale paritaire de suivi.

Cette commission aura pour mission de s'assurer de sa mise en application, d'en suivre l'état d'avancement, de veiller au respect de la méthode de classification définie par le présent accord de classification, d'interpréter les textes sur demande de l'une des parties signataires, de dresser un bilan au terme du délai d'application et de garantir la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu du présent accord.

En tout état de cause, la commission ne se prononcera pas sur les cas individuels.

4.3.2. Composition de la commission nationale paritaire de suivi.

Cette commission nationale paritaire de suivi sera composée de
:- 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataire ;
- du même nombre de représentants de la FFTB.

4.3.3. Modalité de saisie et de fonctionnement de la commission paritaire nationale de suivi.

La commission de suivi se réunira au minimum 3 fois par an. Elle se réunira, également, dans un délai de 1 mois maximum, sur convocation du président de la commission de la FFTB, à l'occasion de toute demande formulée par un ou plusieurs membres d'une commission technique transitoire de suivi d'entreprise telle que défini à l'article (4.2) du présent accord.

Toute demande de saisie de la commission paritaire nationale devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, auprès du président de la commission sociale de la FFTB. Elle devra exposer l'objet de la saisie et comporter tous les éléments d'appréciation nécessaires sur le ou les points sur laquelle porte la demande.

Si elle le juge nécessaire, la commission pourra rencontrer les parties demanderesses et défenderesses. Dans ce cas, celles-ci devront comparaître en personne.

La commission établira un procès-verbal qui sera transmis à la commission technique transitoire d'entreprise, dans les 15 jours suivant sa tenue.

4.4. Information des salariés et mentions sur le bulletin de salaire.

Le nouveau système de classification se substitue au système de la CCNTB issu des textes suivants : annexe A O n° 2 (45e avenant du 5 octobre 1999) prévue par l'article O 11 de la

CCNTB et annexe A E n° 1 (45e avenant du 5 octobre 1999) prévue par l'article E 8 de la CCNTB.

Chaque salarié, ouvrier ou ETAM, recevra une notification individuelle de sa nouvelle classification lui signifiant le groupe et le niveau auquel il est rattaché.

Ce nouveau système de classification sera matérialisé sur le bulletin de paie de chaque salarié, ouvrier ou ETAM, par la mention d'un chiffre (de 1 à 5) et d'une lettre (A, B, C ou D).

Ce nouveau système de classification remplace en totalité l'ancien système, étant entendu que l'article R. 143-2 du code du travail impose que figure sur le bulletin de paie le nom et l'emploi du salarié ainsi que la position ou le groupe et le niveau auxquels il appartient.

Article 5- Définition de la rémunération minimale annuelle garantie.

La rémunération minimale annuelle garantie est la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle un salarié (à l'exclusion des stagiaires bénéficiant de conventions de stage et des contrats réglementés) positionné dans un groupe et dans un niveau, ne peut pas être rémunéré pour 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie.

Le temps de travail sera calculé sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, correspondant à un temps de travail effectif annuel de 1 600 heures ou considéré comme un temps de travail à temps plein pour le personnel posté ou non en fonction de l'organisation du travail dans l'entreprise, et pour les salariés à temps partiel, le temps de travail sera calculé sur la base d'un temps de travail effectif annuel proratisé.

La rémunération minimale annuelle garantie sera applicable pro rata temporis aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée et pour les personnes qui quitteraient l'entreprise en cours d'année

. Cette définition de la rémunération minimale annuelle garantie ne remet pas en cause la définition du temps de travail dans la profession des tuiles et briques telle qu'elle a été définie dans l'accord du 15 décembre 1998 relatif à la mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail.

Article 6 - Champ d'application de la rémunération annuelle garantie.

Pour l'application de la rémunération minimale annuelle garantie, il y a lieu

- de prendre en considération tous les éléments de la rémunération brute annuelle se rapportant à du travail effectif ou des périodes assimilées comme telles, toutes les primes (dont prime de fin d'année et prime de vacances) soumis à cotisations sociales sans autre exception que celles énoncées de façon limitative à l'article 7 ci-après
- d'assimiler aux périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

Article 7 - Exclusions au champ d'application de la rémunération annuelle garantie.

Sont exclus de la rémunération minimale annuelle garantie :

- les heures supplémentaires et les majorations pour heures supplémentaires ;
- - les remboursements de frais professionnels ;
- - les sommes versées au titre de l'intéressement et la participation prévue par les dispositions légales
- ; - les sommes perçues au titre du temps de pause pour le casse-croûte lorsque celui-ci est rémunéré au-delà de 152 h 20 de travail mensuel effectif ;
- - les sommes perçues au titre de l'indemnité de panier prévue par la CCNTB ;
- - la prime d'ancienneté prévue par la CCNTB
- ; - toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente
- ; - les compensations pour réduction de la durée hebdomadaire du travail prévues par le protocole du 19 octobre 1978 modifié par l'avenant du 10 octobre 1979 ;
- - l'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite ;
- - l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.
- Ces éléments ne sont donc pas pris en compte pour vérifier si cette rémunération minimale annuelle garantie est atteinte.
- Les montants des rémunérations minimales annuelles garanties par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un avenant séparé distinct de la classification.
- Cette rémunération minimale annuelle garantie ne fait pas obstacle à l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 143-2 du code du travail et, d'autre part, à l'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au SMIC une garantie de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

Article 8 - Prime d'ancienneté.

Le principe de la prime d'ancienneté est maintenu.

Néanmoins, la détermination du montant de cette prime est fixée, selon l'ancienneté du salarié, dans le cadre de la grille fournie en annexe du présent accord.

L'article O 17 ainsi que l'article E 10 de la CCNTB sont donc abrogés et remplacés par les articles 8.1 et 8.2 suivants.

8.1. Prime d'ancienneté des ouvriers.

a) Les ouvriers bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à l'avenant n° 1 du présent accord.

b) Il existe en outre, dans certains cas, une prime annuelle d'ancienneté qui ne se cumule pas avec la précédente et qui est versée lorsque, pour cause d'absence prolongée pour maladie ou accident du travail, l'ouvrier n'a pas perçu la prime.

Son montant est le suivant

- - après 5 ans de présence : 27,4 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel) ;
- - après 10 ans de présence : 40,85 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel)
- ; - après 15 ans de présence : 54,50 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel).
- **8.2. Prime d'ancienneté des ETAM.**
- Les ETAM bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à l'avenant n° 1 du présent accord.

Article 9 - Accessoires du salaire dépendant de la rémunération minimale annuelle garantie.

Sont directement dépendants de la rémunération minimale annuelle garantie 3 accessoires de rémunération versés aux ouvriers et ETAM, à savoir : la prime de fin d'année (9.1), la prime de vacances (9.2), les majorations pour travail posté en continu (9.3).

9.1. Prime de fin d'année.

Les dispositions des articles O 18 et E 11 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par l'article suivant.

Une prime de fin d'année sera versée aux salariés présents dans l'entreprise au moment de sa distribution en fin d'année dans les conditions suivantes :

La prime de fin d'année sera égale, pour une année complète de travail effectif à temps plein, à 6,5 % en 2004, à 7 % en 2005 et à 7,5 % à compter de 2006 de la rémunération minimale annuelle garantie, correspondant à la classification conventionnelle du salarié.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à du travail effectif :

- - les périodes de prise des congés payés
- - la période légale du congé maternité ;
- - les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année).

Lors du départ à la retraite ou de la mise à la retraite, ou d'un licenciement économique individuel ou collectif, la prime de fin d'année sera exceptionnellement payée au moment du départ du salarié selon un calcul pro rata temporis.

Les salariés engagés en cours d'année ainsi que les salariés travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée selon les mêmes modalités que celles applicables pour les salariés à temps plein, mais au prorata de leur temps de présence effective dans l'entreprise.

Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime de fin d'année entraînera un abattement égal à 1/225 du montant du minimum du groupe et du niveau auquel appartient le salarié, selon la pondération suivante :

- pour les salariés qui, au cours de la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois ou plus de 2 fois, si le total de ces 2 absences ne dépasse pas 6 jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du 7^e jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé, et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence ;
- les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement
- ; pour les salariés totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 2 % de la rémunération annuelle minimum garantie correspondant au groupe et au niveau de leurs classifications.

9.2. Prime de vacances.

Les dispositions des articles O 20 et E 12 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par ce qui suit

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances sera versée avant le départ en congés pour faciliter l'utilisation des congés payés.

La prime de vacances sera égale à 25 % de l'indemnité de congés payés perçue par le salarié.

La prime de vacances sera versée aux salariés ayant au moins 700 heures de présence continue au cours de la période annuelle de référence de calcul des droits à congés payés.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à des périodes de présence

- les périodes de prise des congés payés

- la période légale du congé maternité

; - les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année).

La prime de vacances n'est effectivement due que s'il y a prise effective du congé principal et non dans le cas du versement d'une indemnité compensatrice.

Cependant, en cas de décès du salarié, la prime de vacances sera versée à ses héritiers ou ayants droit.

9.3. Rémunération minimale annuelle garantie des salariés postés en continu.

Les dispositions de l'article G 16 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par le présent article.

Cet article concerne le travail posté en continu tel qu'il est défini par l'article 11 de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit du travail en équipes successives sans interruption la nuit, le dimanche ni les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

La rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 du présent accord.

Article 10 - Reconnaissance et prise en compte de la formation et des diplômes.

La reconnaissance et la prise en compte des diplômes, du professionnalisme, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), des certificats de qualification professionnelle (CQP), de la formation continue... seront traitées dans le cadre des négociations paritaires à venir en 2004 à

Article 11 - Temps de pause pour le casse-croûte et indemnité de panier pour les ETAM.

A l'instar des ouvriers, les ETAM bénéficieront, à compter de la signature du présent accord, d'un temps de pause pour le casse-croûte dans les conditions fixées à l'article O 15 de la CCNTB et d'une indemnité de panier dans les conditions fixées à l'article O 16 de la CCNTB.

Article 12 - Indemnisation des jours de carence en cas de maladie.

Les entreprises de la profession ouvriront des négociations, concernant l'indemnisation des jours de carence en cas de maladie, dans un délai maximum de 1 an après la mise en place des classifications.

Article 13 - Eléments constitutifs du présent accord.

Le présent accord comprend 2 annexes qui en font intégralement partie, à savoir :

Annexe I : lexique classifications.

Annexe II : liste non exhaustive d'emplois repères.

Article 14 - Entrée en vigueur de l'accord.

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et devra être mis en oeuvre dans les entreprises de la branche au plus tard 18 mois après sa signature.

Clauses « E.T.A.M. Employés Techniciens Agents de Maîtrise »

Article E. 1 / Champ d'application

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'autre part, ci-après désignés par les « E.T.A.M. », des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article E. 2 / Engagement

Tout engagement sera accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques et la possibilité d'en prendre connaissance conformément à la loi ;
- le lieu de travail ;
- l'emploi occupé ;
- le salaire et, le cas échéant, les avantages en nature ;
- la durée du travail, conformément à la législation en vigueur ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la qualification professionnelle et le coefficient hiérarchique ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux E.T.A.M. qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

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

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Article E. 3 : Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à un mois.

Toutefois, elle peut, notamment pour les fonctions présentant des difficultés particulières, être d'un commun accord, prolongée sans pouvoir dépasser trois mois au total. Cette prolongation doit être confirmée par écrit.

Pendant les quatorze premiers jours calendaires de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à chaque fin de journée sans préavis. Après quatorze jours, le délai de préavis réciproque, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, est de sept jours calendaires, ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du préavis non effectué.

Article E. 4 ; Changement momentané d'emploi

Toute modification substantielle et durable du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'E.T.A.M., comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de changement momentané d'emploi imposé par les nécessités du service, l'E.T.A.M. conservera de plein droit son salaire, à moins que son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, l'E.T.A.M. recevra, pendant le temps où il occupera l'emploi, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de cet emploi et son salaire habituel.

Article E. 5 : Changement de résidence

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

La non-acceptation de déplacement par l'E.T.A.M. est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que l'E.T.A.M. puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

L'employeur remboursera les frais supportés par l'E.T.A.M. pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail.

Ces frais seront calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En cas de licenciement ultérieur, si l'E.T.A.M. est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour de l'E.T.A.M. seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités de rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

Article E. 6 : Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise. Les déplacements seront effectués par chemin de fer en 2e classe, sauf accord particulier de l'employeur.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit avec l'accord de l'E.T.A.M. sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé à l'E.T.A.M. un congé de détente d'une durée nette de un jour par mois entier de déplacement.

Si l'E.T.A.M. passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail, pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituel ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. L'E.T.A.M. est alors assuré par l'entreprise, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, pour un capital correspondant à deux ans de salaire, majoré de 30 p. 100 par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article E. 7 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'E.T.A.M. pourra être soumis à une période probatoire dans l'emploi qu'il sera appelé à occuper ; la durée de cette période convenue entre les parties sera au maximum de trois mois. Pendant cette période, l'intéressé percevra au moins le salaire minimum du poste pour lequel l'essai sera effectué.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion définitive, il sera adressé à l'intéressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article E. 8 : Salaires mensuels garantis

(Modifié en dernier lieu par avenant no 30 du 21 octobre 1993, étendu par arrêté du 20 mai 1994, JO 3 juin 1996)

Les salaires mensuels garantis des E.T.A.M. sont fixés nationalement au niveau de la branche pour chacune des fourchettes des coefficients figurant à l'article 4 de la classification des E.T.A.M. (annexe A.E. I). En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels garantis des E.T.A.M. figure en annexe A.E. II de la présente convention collective.

Pour vérifier si un E.T.A.M. a effectivement bénéficié d'un salaire mensuel garanti dont le total est au moins égal au montant du salaire mensuel garanti résultant du tableau figurant en annexe A.E. II, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, à l'exception des :

- prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte de l'article E. 10 de la présente convention collective ;
- prime de fin d'année, telle qu'elle résulte de l'article E. 11 de la présente convention collective ;
- primes de vacances, telle qu'elle résulte de l'article E. 12 de la présente convention collective ;
- autres sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- majorations pour heures supplémentaires ;
- compensations pour réduction d'horaires calculées en application des protocoles de l'industrie des tuiles et briques du 21 juin 1968 et du 22 octobre 1970 ;
- sommes versées au titre des textes législatifs relatifs à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'intéressement des salariés, ces sommes n'ayant pas le caractère de salaire.

L'instauration des salaires mensuels garantis ne remet pas en cause les accords ou usages d'entreprises relatifs aux éléments à prendre en compte pour vérifier l'application des minima fixés nationalement au niveau de la branche.

Article E. 9 : Travail exécuté exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou la nuit

(Remplacé par avenant no 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

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'E.T.A.M., 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'incommodité de 100 p. 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 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent.

Article E. 10 : Prime d'ancienneté

(Modifié par avenant no 28 du 7 avril 1993, étendu par arrêté du 25 novembre 1993, JO 7 décembre 1993 et par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

(Modifié par l'article 8 de l'accord du 13 février 2004)

Les E.T.A.M. bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à leur rémunération mensuelle.

Cette prime est calculée en appliquant au montant défini par la grille servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année (annexe A.E. III), - grille fixée pour une durée mensuelle de travail effectif de 152 h 20 à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés - et correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé, un taux déterminé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et qui est le suivant :

- à partir de trois ans : 3 p. 100 ;
- à partir de six ans : 6 p. 100 ;
- à partir de neuf ans : 9 p. 100 ;
- à partir de douze ans : 12 p. 100 ;
- à partir de quinze ans : 15 p. 100.

Pour le calcul de cette prime, il faut prendre en compte la durée de travail effectif de l'E.T.A.M., avec application des coefficients de majoration pour heures supplémentaires.

Cette prime doit figurer sur la feuille de paie.

Article E. 11 : Prime de fin d'année

(Modifié en dernier lieu par avenant no 30 du 21 octobre 1993, étendu par arrêté du 20 mai 1994, JO 3 juin 1994 et par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

(Modifié par l'article 9 de l'accord du 13 février 2004)

Une prime de fin d'année sera attribuée aux E.T.A.M. faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution ; elle sera égale au montant défini par la grille servant

au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année (annexe A.E. III), - grille fixée pour une durée mensuelle de travail effectif de 152 h 20 à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés - et correspondant au coefficient hiérarchique de chaque E.T.A.M., sous réserve de l'abattement prévu ci-après.

Les E.T.A.M. engagés en cours d'année, ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national, percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus mais au prorata du temps pendant lequel ils auront fait partie du personnel. Les E.T.A.M. travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata.

Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de douze mois précédant le mois de calcul de la prime entraîne un abattement de celle-ci égal à 1/169,60 (1/152,20 à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés) du montant servant au calcul des primes conventionnelles (annexe A.E. III) correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé. Ce qui précède s'applique toutefois avec les aménagements suivants.

Pour les E.T.A.M. totalisant au moins douze mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, cette prime ne pourra être inférieure à cinquante fois le minimum horaire de la catégorie.

Sont assimilées à des périodes de travail les périodes de congés payés, y compris celles visées à l'article G. 19, la période légale de repos des femmes en couches, les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accidents du travail, ainsi que les absences autorisées en vertu de l'article G. 12 .

Pour les E.T.A.M. qui, pendant la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois, ou plus de deux fois si le total de ces deux absences ne dépasse pas six jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du septième jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence.

Les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.

Toute autre prime de fin d'année, quelles qu'en soient les modalités de versement, et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur le bulletin de paie, s'imputera sur la prime définie ci-dessus, la remplacera si elle lui est supérieure et ne pourra pas s'y ajouter.

Article E. 12 : Congés payés - Prime de vacances

(Abrogé en ce qui concerne les congés supplémentaires d'ancienneté par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises prises de moins de 20 salariés)

(Modifié par l'article 9 de l'accord du 13 février 2004)

Pour tout ce qui concerne les congés payés et la prime de vacances, les E.T.A.M. bénéficieront de conditions qui ne seront pas inférieures à celles dont bénéficie le personnel ouvrier de l'établissement.

Article E. 13 : Périodes militaires de réserve obligatoires

Pendant les périodes militaires de réserve au titre du service national français obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'E.T.A.M. appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article E. 14 : Indemnisation maladie ou accident

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à perception des indemnités journalières de sécurité sociale, à condition :

- d'avoir une ancienneté d'au moins douze mois ;
- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution ;
- d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail ;
- d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne, les E.T.A.M. recevront, pendant une période de quarante-cinq jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de quarante-cinq jours calendaires suivants, ils recevront 75 p. 100 de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

Les deux périodes de quarante-cinq jours sont portées à soixante jours calendaires en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus.

Dans tous les cas prévus au présent article, la durée de l'indemnisation s'entend par période de douze mois consécutifs. Il en résulte que, si une absence se prolonge au-delà d'une période de douze mois consécutifs, il n'est pas ouvert un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Lorsque, dans une période de douze mois consécutifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les E.T.A.M. de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que ces absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un E.T.A.M. qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article E. 15 : Régime de prévoyance et de retraite

Les E.T.A.M. seront affiliés à un régime complémentaire de prévoyance et de retraite comportant des avantages au moins égaux à ceux dont bénéficient les ouvriers de l'établissement.

Article E. 16 : Absences pour maladie ou accident

a - Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en c .

Tout E.T.A.M. victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avvertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident du travail ou à la maladie ;
- en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21 .

b - Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard, sauf cas de force majeure, dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le contrat se trouvera rompu lorsque l'E.T.A.M. aura épuisé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement et s'il ne peut être remplacé temporairement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21 .

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'E.T.A.M. percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera, pendant une durée de douze mois, d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

c - E.T.A.M. âgés d'au moins cinquante-sept ans et ayant une ancienneté d'au moins neuf ans

Les E.T.A.M. absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins cinquante-sept ans et d'avoir une ancienneté d'au moins neuf ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la sécurité sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

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

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe a du présent article.

Article E. 17 : Inaptitude - Reclassement

a - E.T.A.M. victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Conformément à la loi, si un E.T.A.M. victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'E.T.A.M. ainsi reclassé, s'il perçoit une rente d'incapacité permanente partielle, se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant son accident ou le début de sa maladie.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir, soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier l'E.T.A.M. concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (voir art. E. 19 a) , une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article E. 18 , sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

b - Autres cas

En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et affectant un E.T.A.M. âgé d'au moins cinquante ans et ayant travaillé en poste pendant au moins dix ans, soit comme E.T.A.M. soit comme ouvrier, l'intéressé est affecté à un emploi disponible compatible avec son état de santé.

L'E.T.A.M. ainsi reclassé se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant la constatation de son incapacité.

Article E. 18 : Rupture du contrat de travail

a - Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée du préavis réciproque sera de un mois sauf cas de force majeure.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, l'E.T.A.M. démissionnaire sera 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 ne seront pas rémunérées. Elles seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'E.T.A.M. pourra, après accord de l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

b - Licenciement

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de :

- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à deux ans : un mois ;
- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre deux ans et quinze ans : deux mois ;
- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à quinze ans : trois mois.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la

base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la période de préavis. Toutefois, l'E.T.A.M. qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, après en avoir apporté la preuve à son employeur, pourra quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, l'E.T.A.M. licencié sera autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé et prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'E.T.A.M. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'E.T.A.M. pourra, sous condition d'en avoir averti son employeur deux jours de travail à l'avance, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

Article E. 19 : Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant no 2 du 30 septembre 1982, étendu par arrêté du 20 décembre 1982, JO 19 janvier 1983)

a - Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'E.T.A.M. victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article E. 17 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'E.T.A.M., soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b - Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus sous a, il sera alloué à l'E.T.A.M. licencié avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- à partir de deux ans d'ancienneté, montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 p. 100 si l'intéressé a plus de cinquante ans et de 20 p. 100 s'il a plus de soixante ans ;
- à partir de cinq ans : un mois de salaire ;
- à partir de dix ans : deux mois de salaire ;
- à partir de quinze ans : trois mois de salaire ;
- à partir de vingt ans : quatre mois de salaire ;
- à partir de vingt-cinq ans : cinq mois de salaire ;
- à partir de trente ans : six mois de salaire.

Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

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

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de deux mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la

cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

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

Article E. 20 : Départ en retraite

(Modifié en dernier lieu par avenant no 8 du 13 novembre 1985, étendu par arrêté du 11 février 1986, JO 20 février 1986)

A partir de l'âge normal de la retraite prévu par le régime complémentaire applicable à l'intéressé, le départ volontaire ne constitue pas une démission et le départ à la retraite, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement.

Trois mois avant que l'E.T.A.M. atteigne, soit au moins l'âge auquel il peut prétendre à des retraites légale et complémentaire sans abattement, soit au moins soixante-cinq ans, l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

De même, lorsque l'intéressé désire partir à la retraite, il prévient son employeur au moins trois mois avant.

L'E.T.A.M. qui part à la retraite à son initiative ou à celle de l'employeur reçoit une allocation de départ à la retraite calculée comme suit, en fonction de son ancienneté :

- de deux à dix ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- à partir de dix ans : 1 mois et demi de salaire ;
- à partir de quinze ans : 2 mois de salaire ;
- à partir de vingt ans : 2 mois et demi de salaire ;
- à partir de vingt-cinq ans : 3 mois de salaire ;
- à partir de trente ans : 4 mois de salaire ;
- à partir de trente-cinq ans : 4 mois et demi de salaire ;
- à partir de quarante ans : 5 mois de salaire ;
- à partir de quarante-cinq ans : 5 mois et demi de salaire.

L'allocation de départ en retraite versée en deux et dix ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'allocation de départ à la retraite versée à partir de dix ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze 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.).

Cette allocation de départ à la retraite ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

L'allocation prévue au présent article est versée aux salariés qui démissionnent pour bénéficier de la garantie de ressources résultant de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 prorogé ou des dispositions d'un contrat de solidarité relatif à la cessation d'activité à cinquante-cinq ans, conformément au décret du 30 décembre 1981. Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

Annexes aux clauses employés

Annexes aux clauses ETAM

(Annexe A.E. I)

Classification (Prévue par l'article E. 8)

SYSTEME AVANT 2004

**Avenant no 15 du 31 juillet 1989
(Étendu par arrêté du 4 décembre 1989, JO 14 décembre 1989)**

Article 1 / Principe de base

Les parties signataires ont élaboré un nouveau système de classification du personnel E.T.A.M., après avoir constaté que la diversité des niveaux technologiques et des modes d'organisation du travail, d'un établissement à l'autre, rend difficile le maintien d'une classification fondée sur une liste exhaustive des postes de travail comportant un coefficient hiérarchique unique pour chacun d'entre eux.

La classification des postes de travail du personnel E.T.A.M. devra donc s'effectuer selon la méthode exposée ci-après, au niveau de chaque entreprise ou établissement, par accord d'entreprise ou d'établissement.

La souplesse de ce système de classification doit permettre, lors de l'embauche, la prise en considération des diplômes acquis correspondant à l'objet du poste ; elle implique que soit favorisée la promotion professionnelle des E.T.A.M. par l'utilisation de la formation professionnelle et par la reconnaissance de la qualification acquise grâce à l'expérience.

Article 2 / Définitions - Coefficients de base

1 - Définitions générales

Employés

- agents affectés à des tâches administratives.

Techniciens

- agents dont les travaux contribuent à la gestion de l'entreprise, à la marche des ateliers, à la promotion des produits ou à des recherches et études visant à l'amélioration des techniques de fabrication et à l'amélioration des produits.

Agents d'encadrement

- agents n'appartenant pas à la catégorie des cadres, mais dont la fonction comporte, quel que soit le secteur d'activité concerné, une mission de commandement.

2 - Nature des travaux et missions

Catégorie I

- coefficient de base 250, travaux simples.

Catégorie II

- coefficient de base 260, travaux simples comportant plusieurs tâches et pouvant nécessiter la combinaison de moyens diversifiés.

Catégorie III

- coefficient de base 290, travaux qualifiés comportant les opérations courantes d'une fonction ou exercice d'un commandement permanent sur un ou plusieurs salariés. Ce commandement n'est pas exclusif d'une participation directe au travail. Il s'effectue sous l'autorité soit d'un autre agent d'encadrement, soit d'un cadre, soit de l'employeur.

Catégorie IV

- coefficient de base 330, travaux qualifiés comportant les opérations les plus difficiles d'une fonction et pouvant comprendre certaines opérations d'une fonction connexe ou exercice d'un commandement permanent sur un ou plusieurs salariés comportant la distribution du travail et le contrôle du résultat. Ce commandement n'est pas exclusif d'une participation directe au travail. Il s'effectue sous l'autorité soit d'un autre agent d'encadrement, soit d'un cadre, soit de l'employeur.

Catégorie V

- coefficient de base 390, travaux très qualifiés comportant les opérations les plus difficiles d'une fonction et une large polyvalence ou exercice d'un commandement permanent sur un ou plusieurs groupes de salariés, comportant éventuellement les responsabilités de commandement figurant en catégorie IV et, en plus, la participation à l'organisation des tâches du ou des groupes de salariés commandés et des moyens mis à leur disposition. Ce commandement n'est pas exclusif d'une participation directe au travail. Il s'effectue sous l'autorité soit d'un autre agent d'encadrement, soit d'un cadre, soit de l'employeur.

Catégorie VI

- coefficient de base 475, travaux dont la technicité comporte la définition de nouveaux objectifs et celle des méthodes ou processus nécessaires à la poursuite de ces objectifs nouveaux ou exercice d'un commandement permanent sur un ou plusieurs groupes de salariés, comportant éventuellement les responsabilités de commandement figurant en catégorie V et, en plus, la participation à la réalisation d'objectifs à terme ainsi qu'à l'établissement du budget prévisionnel des activités concernées. Ce commandement n'est pas exclusif d'une participation directe au travail. Il s'effectue sous l'autorité soit d'un cadre, soit de l'employeur.

Article 3 : Critères complémentaires

Les coefficients de base peuvent être majorés dans la limite des fourchettes précisées plus loin, selon les critères complémentaires suivants :

1 - Critères concernant le poste

Degré d'autonomie

- degré A : application de consignes simples ;
- degré B : application de consignes laissant la possibilité d'aménagement des moyens ;
- degré C : en fonction d'objectifs à atteindre, choix des moyens appropriés et conciliation des exigences de la mise en oeuvre et des exigences de la réalisation.

Degré de responsabilité

- degré A : attention s'exerçant sur la conformité des résultats aux instructions ;
- degré B : vérification de conformité des résultats à des normes, autorisant une certaine marge d'appréciation ;
- degré C : outre un contrôle final, contrôle à différents stades par référence à des normes.

2 - Critères concernant la personne

Prise en compte à l'embauche des diplômés de l'enseignement technologique

Lors de l'embauche à un poste de travail classé dans l'une des catégories prévues à l'article 2 du présent accord, il sera tenu compte des diplômés de l'enseignement technologique, dans les conditions suivantes :

- les diplômés suivants seront pris en compte dans la mesure où ils correspondront à l'objet du poste de travail :
- les C.A.P. et B.E.P. ;
- les B.T., B.P. et baccalauréats techniques ;
- les D.U.T. et B.T.S.

- à l'issue de la période d'essai, le coefficient hiérarchique de chaque salarié concerné sera majoré de 3 p. 100 par rapport au coefficient de base de la catégorie dans laquelle le poste de travail aura été classé.

Prise en compte à l'embauche et en cours de carrière d'une compétence équivalente

Indépendamment des diplômes de l'enseignement technologique mentionnés ci-dessus, il devra être tenu compte de la compétence professionnelle acquise grâce à l'expérience et à la formation professionnelle continue.

Degré de maîtrise du poste

Il s'agit de la manière dont le poste est tenu.

Ces critères complémentaires ne se traduisent pas obligatoirement par un calcul arithmétique à l'intérieur des fourchettes.

Article 4 : Définition des fourchettes

CATÉGORIE	FOURCHETTE de coefficients
I	250 à 265
II	260 à 315
III	290 à 375
IV	330 à 430
V	390 à 515
VI	475 à 615

On remarque un recouvrement d'une fourchette sur l'autre ; il indique qu'un personnel situé en haut de la fourchette d'une catégorie peut bénéficier d'un coefficient supérieur à celui d'un personnel peu qualifié ou débutant de la catégorie immédiatement supérieure.

Article 5 : Suivi

Indépendamment de l'accord d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 1er du présent accord pour l'entrée en vigueur de ces classifications, la mise en oeuvre du présent système de classifications devra faire l'objet, chaque année, d'une concertation à partir d'un rapport du chef d'entreprise ou d'établissement examiné au cours d'une réunion des instances représentatives du personnel.

Article 6 : Entrée en vigueur

La nouvelle classification entrera en vigueur dans les entreprises et établissements le 1er janvier 1990, date à laquelle la classification actuelle sera caduque.

Article 7 : Dépôt

Le présent avenant sera déposé en cinq 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.

(Annexe A.E. II)

Barème des salaires mensuels garantis

DERNIER ACCORD AVANT NOUVEL ACCORD DE CLASSIFICATIONS ET RE

Avenant no 45 du 6 octobre 1999

(Étendu par arrêté du 27 décembre 1999, JO 6 janvier 2000)

- Au 1er octobre 1999

En vertu du 45ème avenant du 6 Octobre 1999 à la Convention Collective Nationale du 17 février 1982, les salaires mensuels garantis des ETAM s'établissent comme suit, à partir du 1er Octobre 1999, pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures :

Catégorie	Fourchette de coefficients	Montant en francs Montant en Euros
I	250 à 265	6.405 à 6.435
II	260 à 315	6.425 à 7.043
III	290 à 375	6.484 à 8.385
IV	330 à 430	7.379 à 9.615
V	390 à 515	8.720 à 11.515
VI	475 à 615	10 621 à 13 751

Pour les coefficients 290 et au-dessus, la valeur du point est fixé à F 22,36.

Le salaire mensuel pour 39 heures est obtenu en multipliant la valeur du point par le coefficient hiérarchique.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant les montants mensuels en francs par 169,60.

- Au 1er janvier 2000

(Article 5 de l'avenant no 45 du 6 octobre 1999)

Il est convenu qu'un groupe de travail paritaire se réunira dans le courant du mois de janvier 2000 (date prévisionnelle à confirmer : le 26 janvier 2000) afin d'étudier toutes propositions en vue de régler le problème des SMG et du montant du SMIC.

(Annexe A.E. III)

Calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année

DERNIER ACCORD AVANT NOUVEL ACCORD DE CLASSIFICATIONS ET REMAG

Avenant no 45 du 6 octobre 1999

(Étendu par arrêté du 27 décembre 1999, JO 6 janvier 2000)

- Au 1er octobre 1999

En vertu du 45ème avenant du 6 Octobre 1999 à la Convention Collective Nationale du 17 février 1982, la grille des montants servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année des ETAM s'établit comme suit au 1er Octobre 1999 :

Catégorie	Fourchette de coefficients	Montant en francs Montant en Euros
I	250 à 265	4.999 à 5.043
II	260 à 315	5.028 à 5.557
III	290 à 375	5.116 à 6.615
IV	330 à 430	5.821 à 7.585
V	390 à 515	6.880 à 9 085
VI	475 à 615	8.379 à 10.849

Coefficient 290 - Valeur du point : F. 17,64

- Au 1er janvier 2000

(Article 5 de l'avenant no 45 du 6 octobre 1999)

Il est convenu qu'un groupe de travail paritaire se réunira dans le courant du mois de janvier 2000 (date prévisionnelle à confirmer : le 26 janvier 2000) afin d'étudier toutes propositions en vue de régler le problème des SMG et du montant du SMIC.

Cluses « cadres »

Article C.A. 1 : Champ d'application

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ingénieurs et cadres ci-après désignés sous le vocable unique de cadres, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article C.A. 2 : Engagement

Tout engagement est accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- la référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et des briques et la possibilité d'en prendre connaissance, conformément à la loi ;
- la fonction et les lieux où elle s'exerce ;
- les conditions de la période d'essai ;
- la position repère et l'échelon dans lequel le cadre est classé ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la durée du travail, conformément à la législation en vigueur ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- éventuellement la clause de non-concurrence ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux cadres qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

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

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Les employeurs feront connaître aux organismes intéressés, et notamment à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.), les places vacantes dans leur entreprise. Ils pourront toujours recourir à l'engagement direct sous réserve des dispositions légales.

Article C.A. 3 : Période d'essai

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

Toutefois, elle peut, notamment pour les fonctions présentant des difficultés particulières, être prolongée d'un commun accord d'une durée égale. Cette prolongation doit être confirmée par écrit.

Pendant les quarante-cinq premiers jours calendaires de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à chaque fin de journée sans préavis.

Après quarante-cinq jours calendaires de période d'essai, le délai de préavis réciproque, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, est de quinze jours calendaires, ce préavis pouvant être signifié jusqu'au dernier jour de la période d'essai. Le préavis peut être au gré de l'employeur remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du préavis non effectué.

Pendant la période de préavis de quinze jours, que la rupture soit imputable à l'employeur ou au cadre, ce dernier dispose d'un crédit de vingt-quatre heures rémunérées pour recherche d'emploi.

Lorsque la rupture a été décidée par l'employeur, le cadre doit seulement avertir celui-ci de ses absences pour recherche d'emploi, deux jours de travail à l'avance. Par contre, si la rupture

a eu lieu à l'initiative du cadre, celui-ci utilisera le crédit d'heures pour recherche d'emploi avec l'accord de son employeur.

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

Après quarante-cinq jours calendaires de période d'essai, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Article C.A. 4 : Modifications du contrat de travail

Cet article ne s'applique pas dans les cas prévus par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (art. 17 et 18).

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et à confier à un cadre une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de ses appointements, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'une acceptation et si la modification entraîne diminution de rémunération, la rémunération ancienne est néanmoins maintenue pendant six mois à dater de la notification.

En cas de licenciement ultérieur, ou de départ à la retraite intervenant dans un délai de deux ans, le montant de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite est calculé sur un traitement au moins égal à celui sur lequel il aurait été calculé si la rupture du contrat de travail était intervenue au moment de la modification.

Article C.A. 5 ; Changement de résidence

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

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

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que le cadre puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

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

Ces frais seront remboursés sur justification des frais réels convenus au préalable.

En cas de licenciement ultérieur, et si le cadre est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

Article C.A. 6 : Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

Les déplacements en chemin de fer seront effectués de jour en première classe et de nuit si possible en couchette ou en wagon-lit.

Les déplacements comportant l'utilisation de l'avion sont effectués en classe touriste.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit avec l'accord du cadre sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé au cadre un congé de détente d'une durée nette de 1 jour par mois entier de déplacement.

Si le cadre passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

En outre, les frais d'un voyage aller et retour supplémentaire par mois sont remboursés au cadre, ce voyage étant effectué à l'occasion de jours non travaillés.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. Le cadre est alors assuré par l'entreprise en cas de décès ou d'invalidité permanente totale pour un capital correspondant à deux ans de salaire majoré de 30 p. 100 par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article C.A. 7 : Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion d'un salarié à une situation de cadre, il lui sera adressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article C.A. 8 : Salaires minima

Les salaires mensuels minima des cadres sont fixés nationalement pour chacun des coefficients hiérarchiques affectés aux catégories définies dans l'annexe A.C.A.I Classification cadres. En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels minima figure ci-après en annexe A.C.A. II.

Pour vérifier si un cadre a effectivement bénéficié d'une rémunération dont le total est au moins égal au montant du salaire minimum résultant du barème figurant en annexe, il sera

tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, quelle qu'en soit la nature, à l'exception des :

- prime de fin d'année et prime de vacances pour les montants respectifs résultant de l'application de la présente convention collective ;
- sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- compensations pour réduction d'horaire calculées en application des protocoles de l'industrie des tuiles et briques des 21 juin 1968 et 22 octobre 1970 ;
- participations découlant des ordonnances des 7 janvier 1959 et 17 août 1967 sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire.

Conformément aux dispositions de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, le personnel cadre doit bénéficier - éventuellement selon des modalités appropriées - des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail.

Article C.A. 9 : Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année sera attribuée aux cadres faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution ; elle sera égale au salaire mensuel minimum de la catégorie.

Les cadres embauchés en cours d'année, ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national, percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata du temps durant lequel ils auront fait partie du personnel. Les cadres travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata.

Les cadres qui percevraient déjà une prime de fin d'année égale ou supérieure à celle qui vient d'être définie ne pourront prétendre au bénéfice des dispositions du présent article, même si son versement s'est effectué par mensualités au cours de l'année de référence et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur leur bulletin de paie.

Les périodes de chômage partiel ne peuvent donner lieu à une réduction du montant de la prime de fin d'année.

Article C.A. 10 : Congés payés, prime de vacances

(Abrogé en ce qui concerne les congés supplémentaires d'ancienneté par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Pour tout ce qui concerne les congés payés et la prime de vacances, les cadres bénéficient de conditions qui ne sont pas inférieures à celles dont bénéficie le personnel E.T.A.M. de l'établissement. Ils bénéficient en outre des dispositions spécifiques suivantes :

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.A. 12 ;

La prime de vacances peut, en accord avec l'employeur, être remplacée par six jours ouvrables de congés payés supplémentaires ;

Les cadres totalisant au moins dix ans d'ancienneté 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. Il n'est pas pris en compte pour l'application de la législation sur le fractionnement des congés. Il est effectivement pris *(voir également accord du 15 décembre 1998 Titre 7 art. 7.1.*

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 convention.

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

Article C.A. 11 : Périodes militaires de réserve obligatoires

Pendant les périodes militaires de réserve au titre du service national français obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé.

Article C.A. 12 : Indemnisation maladie, accident

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à perception des indemnités journalières de sécurité sociale, à condition :

- d'avoir une ancienneté d'au moins neuf mois ;
 - de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution ;
 - d'adresser à l'employeur - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail ;
 - d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne,
- les cadres recevront, pendant les trois premiers mois de leur absence, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trois mois suivants, ils percevront 75 p. 100 de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

Dans tous les cas prévus au présent article, la durée de l'indemnisation s'entend par période de douze mois consécutifs. Il en résulte que, si une absence se prolonge au-delà d'une période de douze mois consécutifs, il n'est pas ouvert un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que ces absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un cadre qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article C.A. 13 : Absences pour maladie ou accident

1 - Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en 3o.

Tout cadre victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avvertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les deux cas suivants :

- en cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie ;
- en cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

2 - Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le cadre pourra être licencié si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement définitif. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement que s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Le cadre ainsi licencié percevra :

a) Les indemnités de maladie jusqu'au jour de sa guérison, dans la limite des périodes d'indemnisation prévues par l'article C.A. 12, sur justification du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;

b) L'indemnité de préavis ;

c) Une indemnité de licenciement, calculée compte tenu de l'ancienneté qu'il aurait acquise à la fin de la période de préavis et versée dans les conditions prévues à l'article C.A. 16 .

Les trois indemnités visées en, a, b et c se cumulent.

L'intéressé bénéficiera alors d'un droit de priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire. La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement.

3 - Cadres âgés d'au moins cinquante-sept ans et ayant une ancienneté d'au moins neuf ans

Les cadres absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins cinquante-sept ans et d'avoir une ancienneté d'au moins neuf ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la sécurité sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

Au cours de l'absence pour maladie non professionnelle ou accident de trajet, la réalisation du contrat pourra intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie non professionnelle ou de l'accident de trajet.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe 1er du présent article.

Article C.A. 14 : Inaptitude, reclassement

Conformément à la loi, si un cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagements du temps de travail.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les

conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier le cadre concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (art. C.A. 16a), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article C.A. 15 sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

Article C.A. 15 : Rupture du contrat de travail

a - Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée de préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure ou de convention particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, de un mois pour les cadres classés en position I et ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise et de trois mois pour les autres cadres.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, le cadre démissionnaire disposera d'un crédit de cinquante heures par mois pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures seront rémunérées et utilisées avec l'accord de l'employeur.

b - Licenciement

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure, de faute grave ou de convention particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, de un mois pour les cadres classés en position I et ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise et de trois mois pour les autres cadres.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat. Toutefois, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, le cadre disposera d'un crédit de cinquante heures par mois pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures rémunérées seront utilisées librement, sous condition d'avertir l'employeur deux jours de travail à l'avance.

Article C.A. 16 : Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant no 8 du 13 novembre 1985, étendu par arrêté du 11 février 1986, JO 20 février 1986)

a - Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué au cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article C.A. 14 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour le cadre, soit à

l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b - Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que prévus sous a , il sera alloué au cadre licencié avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- pour la tranche des cinq premières années, à partir de deux années d'ancienneté : deux dixièmes de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des cinq années suivantes (six à dix) : trois dixièmes de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des cinq années suivantes (onze à quinze) : quatre dixièmes de mois de salaire par année ;
- pour la tranche des années suivantes (au-delà de quinze) : sept dixièmes de mois de salaire par année.

L'indemnité, calculée par addition des tranches, ne peut toutefois dépasser douze mois de salaire. Elle est majorée de 10 p. 100 pour le cadre licencié dans une période de cinq ans précédant la date où il remplira une des conditions prévues à l'article C.A. 18, premier alinéa, pour son départ à la retraite ; le plafond de l'indemnité est alors majoré également de 10 p. 100.

Une année entamée donne lieu à un calcul proportionnel. L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze 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.

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement. L'employeur peut procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de quatre mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Article C.A. 17 : 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 devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra 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 et doit concerner un champ d'application géographique défini d'un commun accord.

Toute clause de non-concurrence, pour être valable, devra préciser que l'interdiction a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du salaire de l'intéressé au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'entreprise.

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

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le 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.A. 18 : Départ en retraite

(Modifié par avenant no 8 du 13 novembre 1985, étendu par arrêté du 11 février 1986, JO 20 février 1986)

Six mois avant que le cadre atteigne, soit au moins l'âge auquel il peut prétendre à des retraites légale et complémentaire sans abattement, soit au moins soixante-cinq ans, l'employeur doit l'informer de son intention à son égard soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

De même, lorsque l'intéressé désire partir à la retraite, il prévient son employeur au moins six mois avant.

Le cadre qui part à la retraite à son initiative ou à celle de l'employeur reçoit une allocation de départ à la retraite calculée comme suit, en fonction de son ancienneté :

- de deux à dix ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- à partir de dix ans : un mois et demi de salaire ;
- à partir de quinze ans : deux mois de salaire ;
- à partir de vingt ans : deux mois et demi de salaire ;
- à partir de vingt-cinq ans : trois mois de salaire ;
- à partir de trente ans : quatre mois de salaire ;
- à partir de trente-cinq ans : quatre mois et demi de salaire ;
- à partir de quarante ans : cinq mois de salaire ;
- à partir de quarante-cinq ans : cinq mois et demi de salaire.

L'allocation de départ à la retraite versée entre deux et dix ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'allocation de départ à la retraite versée à partir de dix ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze 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.

Cette allocation de départ à la retraite ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

L'allocation prévue au présent article est versée aux salariés qui démissionnent pour bénéficier de la garantie de ressources résultant de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 prorogé ou des dispositions d'un contrat de solidarité relatif à la cessation d'activité à cinquante-cinq ans, conformément au décret du 30 décembre 1981. Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

Annexes aux clauses "Cadres"

(Annexe A.C.A. I)

Classification (Prévue par l'article C.A. 8)

(Modifiée par avenant no 18 du 14 septembre 1990, étendu par arrêté du 19 novembre 1990, JO 29 novembre 1990)

I - Dispositions générales

Ne sont pas visés par la présente classification, les collaborateurs exerçant des fonctions relevant des clauses E.T.A.M. de la C.C.N. du 17 février 1982 de l'industrie des tuiles et briques, même s'ils sont affiliés au régime de retraite et prévoyance des cadres, en raison de leur coefficient hiérarchique, au titre des articles 4 bis et 36 de la C.C.N. nationale interprofessionnelle du 14 mars 1947.

Il n'est pas possible d'établir une classification comportant une énumération complète des fonctions exercées par les cadres. Par contre, il convient d'affirmer le principe selon lequel la carrière d'un cadre doit normalement évoluer en fonction d'un certain nombre de critères reflétant l'importance croissante des services qu'il rend à l'entreprise.

Parmi ces critères, peuvent être retenus, à titre indicatif :

- le niveau des diplômes ou l'expérience équivalente ;
- l'expérience acquise dans l'entreprise ou dans la profession ;
- l'importance des responsabilités hiérarchiques, que celles-ci se matérialisent par le nombre de salariés sur lequel le commandement s'exerce ou l'importance relative des budgets gérés ;
- la capacité d'adaptation ;
- le degré d'autonomie, de décision et d'action.

Enfin, la présente classification permet d'accueillir ceux des agents de maîtrise ou techniciens qui sont appelés à poursuivre leur carrière comme cadres au sens de l'article C.A. 1 de la C.C.N. de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982. Dès lors, ces salariés seront classés au minimum en catégorie II, selon les fonctions effectivement remplies.

II - Catégories, positions et coefficients hiérarchiques

Catégorie I

Seuils d'accueil des jeunes cadres diplômés :

- première année : coefficient 300 ;
- deuxième année : coefficient 322 ;
- troisième année : coefficient 344.

L'application de ces coefficients aux jeunes cadres diplômés devra tenir compte des caractéristiques du poste de travail et pourra donc ne pas s'appliquer de façon systématique et intégrale.

Catégorie II

Les cadres classés en catégorie II relèvent de l'une des positions suivantes :

- Position A. - Cadres d'exécution.
- Position B. - Cadres dont la fonction d'étude ou de recherche est d'une nature qui ne se prête pas, en règle générale, à l'accès à un poste de commandement.
- Position C. - Cadres de commandement.

Les cadres classés en catégorie II, quelle que soit leur position, bénéficient de l'un des coefficients hiérarchiques suivants :

- coefficient 366 ;
- coefficient 388 ;
- coefficient 410 ;
- coefficient 432 ;
- coefficient 454 ;
- coefficient 476 ;
- coefficient 498.

Catégorie III

Les cadres classés en catégorie III sont des cadres de commandement dont les fonctions impliquent, en particulier pour les coefficients supérieurs de la catégorie, une haute valeur technique, un commandement étendu et de larges initiatives et responsabilités.

Les cadres classés en catégorie III bénéficient de l'un des coefficients hiérarchiques suivants :

- coefficient 520 ;
- coefficient 542 ;
- coefficient 564 ;
- coefficient 586 ;
- coefficient 608 ;
- coefficient 630 ;
- coefficient 652 ;
- Hors catégories : cadres supérieurs

(Annexe A.C.A. II)

Barème des salaires mensuels minima

Avenant no 46 du 6 octobre 1999 (Étendu par arrêté du 27 décembre 1999, JO 6 janvier 2000)

En vertu du 46ème avenant du 6 Octobre 1999 à la Convention Collective Nationale du 17 février 1982, les salaires mensuels minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1er Octobre 1999 pour une durée hebdomadaire de travail de 39 heures :

Catégorie I : (seuils d'accueil des jeunes cadres diplômés)

Première année	coefficient 300	10.302 F
Deuxième année	coefficient 322	11.057 F
Troisième année	coefficient 344	11.813 F

Catégorie II

Position A - B ou C	
Coefficient : 366	12.568 F
Coefficient : 388	13.324 F
Coefficient : 410	14.079 F
Coefficient : 432	14.835 F
Coefficient : 454	15.590 F
Coefficient : 476	16.346 F
Coefficient : 498	17.101 F

Catégorie III

Coefficient : 520	17.857 F
Coefficient : 542	18.612 F
Coefficient : 564	19.368 F
Coefficient : 586	20.123 F
Coefficient : 608	20.879 F
Coefficient : 630	21.634 F
Coefficient : 652	22.390 F

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 34,34 F par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par 169,60.

REMARQUES

Aucune revalorisations ne sont intervenues depuis, au prétexte que nous étions dans des négociations sur les classification des « ouvriers et ETAM » et qu'il n'y avait plus de négociations sur les salaires minima garantis pour ces catégories.

Depuis 2004 un accord à été signé pour ces catégories sur un nouveau système de classification des emplois, accompagné d'une REMAG (rémunération minimale annuelle garantie) supprimant toute négociation sur les SMG et SMP ; mais toujours pas de négociations salariales pour les cadres, cette fois ci au prétexte de négociations sur des classifications « Cadres » dans le prolongement des négociations et logiques de classification des autres catégories (aujourd'hui ces négociations semblent dans l'impasse.

Textes complémentaires

(Formation professionnelle)

Protocole d'accord du 6 octobre 1983 Formation et perfectionnement professionnels (Non étendu)

Signataires :

Organisation patronale :

Fédération des fabricants de tuiles et de briques de France, agissant au nom des entreprises qui lui sont rattachées.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, C.F.D.T. ;

Fédération Bati Mat TP-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.

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des textes suivants :

- accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, en tant qu'il crée les commissions paritaires de l'emploi de branches ;
- accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et, en particulier, son avenant du 21 septembre 1982.

Le présent protocole a pour objet :

- la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques, en ce qui concerne le congé individuel de formation. Il se substitue sur ce point au protocole du 20 novembre 1972 créant la sous-commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques ;
- le conseil paritaire de perfectionnement du centre technique des tuiles et briques, en tant que centre collectif professionnel des tuiles et briques, pour les formations complémentaires.

Article 1 : Commission paritaire de l'emploi

1.1 - L'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels crée des organismes paritaires spécialisés, chargés d'assurer le financement des congés individuels de formation (FONGECIF).

L'article 36 (nouveau) de l'accord du 9 juillet 1970 stipule que, pour aider ces organismes :

« Les commissions paritaires nationales, créées en application de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, établissent et tiennent à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession, et retenus à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique et s'inscrivant dans les priorités professionnelles et territoriales définies également par elles.

Pour chacun des cours, stages et sessions ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de salariés auxquelles ils sont destinés. »

1.2 - Pour l'établissement de la liste des stages visés ci-dessus, les parties décident de retenir comme critère principal les stages à finalité professionnelle permettant aux salariés de

l'industrie des tuiles et briques d'approfondir et d'élargir leurs connaissances techniques, que ce soit ou non dans la perspective d'un changement de poste.

1.3 - La liste des stages, établie chaque année par la commission paritaire, sera adressée à l'ensemble des FONGECIF. Cette liste fera, chaque année, l'objet d'un avenant au présent protocole (voir accord du 8 décembre 1998).

Article 2 : Conseil paritaire de perfectionnement

Il est créé un conseil paritaire de perfectionnement auprès du C.C.T.B., centre collectif professionnel des tuiles et briques, pour les formations complémentaires, conformément à l'article 11 (nouveau) de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970. Conformément à l'article 12 (nouveau) de l'accord national interprofessionnel, le conseil est consulté sur les questions suivantes :

- les perspectives d'ouverture ou de fermeture de stages ;
- l'organisation et le déroulement de la formation ;
- l'établissement des programmes.

Conformément à ce même article, le conseil de perfectionnement devra décider des conditions dans lesquelles sont utilisées les sommes affectées au compte de réciprocité collective.

En outre, le conseil sera informé de l'admission de jeunes sans emploi, issus des lycées techniques professionnels, pour des stages de longue durée (six à neuf mois).

Il aura enfin à connaître de l'ensemble du budget du centre technique des tuiles et briques en ce qui concerne ses activités de formation.

Article 3 : Dispositions communes

Chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent protocole déléguera deux représentants pour assister aux réunions des instances visées aux articles 1 et 2 ci-dessus. Elle s'efforcera de faire en sorte que ces représentants aux deux réunions soient les mêmes.

Les documents nécessaires aux travaux de ces instances seront envoyés aux organisations syndicales le plus tôt possible avant les réunions.

Les représentants des organisations syndicales bénéficieront des dispositions des§ a, b, c et d de l'article G. 23 « Commissions paritaires » de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Article 4 : Dépôt

Le présent protocole est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes pour remplir les formalités requises.

Avenant no 15 du 8 décembre 1998

(Non étendu)

Signataires :

Organisation patronale :

Fédération française des tuiles et briques (FFTB).

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois, CFDT ;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques, CGC ;

Fédération Force Ouvrière Céramique, Carrières et Matériaux de construction, CGT - FO ;

Fédération nationale des travailleurs du verre et de la céramique CGT.

Article 1

Conformément à l'article 1.3 du protocole du 6 octobre 1983 sur la formation et le perfectionnement professionnels, les parties décident d'établir et de recommander aux FONGECIFS la liste des stages du Centre Technique des Tuiles et Briques (CTTB), de l'Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA) et de l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), figurant en annexe au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes pour remplir les formalités requises.

Annexe

I - Liste des stages agréés organisés par le Centre Technique des Tuiles et Briques (CTTB)

- 1 ° / Ouvriers professionnels, tous collaborateurs à initier nouveaux embauchés
- 2 ° / Techniciens et agents de maîtrise
- 3 ° / Nouveaux directeurs d'unités, chefs de fabrication, ingénieurs et cadres
- 4 ° / Collaborateurs de la maintenance
- 5 ° / Collaborateurs commerciaux et utilisateurs

II - Liste des stages agréés organisés par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA)

Audiovisuel - Commerce - Distribution - Communication d'entreprise

Audiovisuel : cinéma, radio, TV - Télécommunication

- Opérateur prise de vue - monteur sur système virtuel

Fonction commerciale

- Technicien d'administration des ventes commerce international
- Vendeur délégué commercial
- Technicien supérieur commerce international
- Technicien supérieur commercial en biens et services industriels
- Technicien supérieur fonction technico-commerciale

Commerce - Distribution - Export

- Agent magasinier "tenue de stocks"
- Agent de promotion des ventes
- Agent technique de vente

- Responsable de rayons de grande surface
- Technicien supérieur grande distribution

Communication d'entreprise

- Technicien supérieur en conception de conditionnement
- Technicien supérieur en communication d'entreprise

Métiers de la formation

- Formateur professionnel d'adultes

Bâtiment - Travaux publics

Gros oeuvre

- Aide appareilleur - Taille de pierre
- Briquetage de parement - Option construction pavillonnaire (perfectionnement pour maçon)
- Briquetage de parement - Option ouvrage de décoration (perfectionnement pour maçon)
- Chef d'équipe gros oeuvre - Perfectionnement
- Coffrage pour ouvrages en béton armé
- Constructeur en béton armé
- Constructeur en thermique industrielle
- Finition, clos, couvert, assainissement (perfectionnement pour maçon)
- Isolation thermique par l'extérieur (perfectionnement pour maçon)
- Maçon
- Maçonnerie générale (perfectionnement pour maçon)
- Maçonnerie pierres dures (perfectionnement pour maçon)
- Maçonnerie pierres tendres (perfectionnement pour maçon)
- Monteur en isolation acoustique et thermique
- Structures - Ravalements - Couverture (perfectionnement pour maçon)
- Tailleur de pierre
- Travaux connexes (plâtrerie carrelage) (perfectionnement pour maçon)
- Voirie et réseaux divers (perfectionnement pour maçon)
- Chef de chantier gros oeuvre (perfectionnement)
- Maîtrise de chantier gros oeuvre
- Technicien d'études béton armé
- Technicien métreur dessinateur gros oeuvre
- Technicien métreur gros oeuvre
- Technicien supérieur d'études béton armé

Second oeuvre : Équipement - Maintenance

- Agent de maintenance en génie climatique
- Couvreur zingueur
- Dépanneur régleur d'appareils à gaz (perfectionnement)
- Installateur en sanitaire
- Installateur en thermique
- Installateur en thermique et sanitaire
- Monteur dépanneur brûleurs fioul et gaz (perfectionnement)
- Monteur en isolation industrielle
- Ouvrier de maintenance en équipements thermiques
- Zinguerie - Perfectionnement
- Technicien de maintenance en génie climatique
- Technicien supérieur d'études en génie climatique
- Technicien supérieur d'exploitation et de maintenance en génie climatique

Second oeuvre - Finition - Aménagement

- Carreleur

- Chef d'équipe aluminium verre
- Chef d'équipe aménagement finition - Perfectionnement
- Marbrier de bâtiment et de décoration
- Monteur poseur aluminium verre
- Opérateur applicateur graphiste
- Peintre en bâtiment
- Peintre en décor
- Peintre solier
- Perfectionnement en réhabilitation en aménagement finition
- Plaquiste
- Plaquiste - Perfectionnement
- Plâtrier
- Solier moquettiste
- Staffeur mouleur poseur
- Conducteur de travaux second oeuvre finition

Conduite d'engins de terrassement - De levage et de manutention

- Conducteur de bouteur/chargeur à chenilles
- Conducteur de niveleuse
- Conducteur de pelle hydraulique ou chargeuse pelleuse

Tous corps d'état du bâtiment et/ou des travaux publics

- Agent d'entretien du bâtiment
- Ouvrier de maintenance des bâtiments de collectivité
- Technicien de bureau d'études du bâtiment
- Technicien en géomatique option numérisation
- Technicien métreur en réhabilitation de l'habitat
- Conducteur de travaux - option bâtiment
- Conducteur de travaux - option génie civil
- Conducteur de travaux - option travaux publics - routes
- Géomètre d'entreprise de travaux publics
- Technicien supérieur du bâtiment en Économie de la Construction
- Technicien supérieur d'entreprise du bâtiment

Comptabilité - Gestion - Secrétariat - Bureautique

Secrétariat - Comptabilité - Gestion

- Agent administratif
- Agent de traitement administratif - Option secrétariat
- Agent de traitement administratif - Option secrétariat et comptabilité
- Comptabilité - Réentraînement personnalisé aux métiers de la comptabilité
- Secrétariat - Réentraînement personnalisé aux métiers du secrétariat
- Assistant en comptabilité et gestion
- Comptable d'entreprise
- Comptable d'entreprise - Perfectionnement
- Secrétaire - Assistant généraliste
- Secrétaire - Assistant spécialisé commercial
- Secrétaire comptable
- Technicien d'administration des ventes commerce international
- Technicien en secrétariat - Option bilingue
- Technicien en secrétariat - Option commercial
- Technicien en secrétariat - Option comptabilité
- Technicien en secrétariat - Option secrétariat de service
- Technicien supérieur comptable et financier

- Technicien supérieur de gestion
- Technicien supérieur en secrétariat - Option bilingue
- Technicien supérieur en secrétariat - Option trilingue

Création d'entreprise - Informatique de gestion

Création d'entreprise

- Gestion pour repreneurs d'entreprise et créateurs

Informatique de gestion

- Technicien assistant d'utilisateur de l'informatique
- Gestionnaire de petit système informatique
- Technicien supérieur en informatique de gestion - Études
- Technicien supérieur en informatique de gestion - Production/exploitation
- Analyste concepteur en systèmes d'information

Électricité industrielle - Électronique - Froid - Électronique - Automatismes et Informatique industrielle

Industries - Électriques - Électronique - Informatique

- Agent de montage et d'installation en équipements électroniques (2 options : 1-

Automatismes industriels - 2- Construction électronique)

- Agent d'intervention sur équipements électriques et électroniques
- Électricien d'équipement industriel
- Technicien de bureau d'études en électrotechnique et électronique
- Technicien d'équipement en électrotechnique
- Technicien d'industrialisation en électronique
- Analyste programmeur en informatique appliquée à l'industrie
- Technicien supérieur de développement en électronique et informatique
- Technicien supérieur en automatique et informatique industrielle
- Technicien supérieur en électronique et en automatismes industriels
- Technicien supérieur en réseaux informatiques et télécommunications

Maintenance : Électricité - Électronique - Informatique

- Agent d'entretien et dépannage d'ascenseurs
- Agent d'intervention sur équipements bureautiques
- Agent d'intervention sur systèmes automatisés
- Technicien de maintenance automatique
- Technicien de maintenance en électricité et automatismes industriels
- Technicien de maintenance en électronique
- Technicien de maintenance et de service en informatique
- Technicien supérieur de maintenance en automatismes industriels
- Technicien supérieur de maintenance informatique
- Technicien supérieur de maintenance informatique Option micro-systèmes industriels

Mécanique générale

Conception - Méthodes

- Technicien d'études des outillages de moulage
- Technicien d'études des systèmes mécaniques
- Technicien méthodes et préparation en mécanique générale - Perfectionnement
- Technicien supérieur en conception industrielle des systèmes mécaniques
- Technicien supérieur en conception industrielle - option outillages de moulage

Fabrication - Montage

- Ajustage mécanique - Perfectionnement pour ajusteur mécanicien
- Ajusteur mécanicien
- Fraiseur - Perfectionnement pour fraiseur
- Fraiseur

- Monteur régleur de systèmes mécaniques et automatisés
- Opérateur régleur de systèmes mécaniques et automatisés
- Opérateur régleur centre d'usinage
- Opérateur régleur fraiseur
- Opérateur régleur polyvalent sur machine outil à commande numérique (MOCN) - Perfectionnement
- Opérateur régleur sur machine outil à commande numérique (MOCN) - Option centre d'usinage - Perfectionnement
- Opérateur régleur sur machine outil à commande numérique (MOCN) - Option fraisage - Perfectionnement
- Opérateur régleur sur machine outil à commande numérique (MOCN) - Option tournage - Perfectionnement
- Opérateur régleur tourneur
- Régleur décolleteur sur tour automatique
- Tournage - Perfectionnement pour tourneur - module 6
- Tourneur

Maintenance

- Agent de maintenance d'engins de transport par câbles
- Agent de maintenance des équipements agro-alimentaires
- Agent de maintenance des installations automatisées de confection
- Agent de maintenance en installations automatisées (Pneumatique - hydraulique) - Perfectionnement
- Agent d'entretien des systèmes mécaniques automatisés
- Technicien de maintenance des systèmes mécanisés automatisés
- Technicien d'exploitation d'appareils débrayables

Mécanique de précision

- Ajusteur en moules métalliques
- Fraiseur d'outillages en commande numérique

Productions automatisées

- Agent de fabrication industrielle
- Conducteur d'installations et de machines automatisées
- Technicien de production sur lignes automatisées
- Technicien d'atelier automatisé, en usinage

Gestion de production

- Technicien en gestion de production - Perfectionnement

Métallurgie - Transformation des métaux

Métaux en feuilles : soudage

- Opérateur de contrôle non destructif
- Soudeur option arc et mag sur tôles
- Soudeur option arc et mag sur tôles - Perfectionnement
- Soudeur option arc et tig sur tubes
- Soudeur option arc et tig sur tubes - Perfectionnement
- Soudeur option mig-mag tous alliages courants - Perfectionnement
- Soudeur option tig tous alliages courants - Perfectionnement
- Technicien en soudage

Réparation de véhicules et d'engins

Automobile - Cycle et motocycle - Véhicules industriels

- Carrossier réparateur
- Contrôleur technique automobile - Perfectionnement
- Électricien automobile

- Initiation à la peinture - Perfectionnement pour carrossier
- Mécanicien réparateur de cycles et motocycles
- Mécanicien réparateur de véhicules industriels
- Mécanicien réparateur électricien sur véhicules - Option véhicules légers - Perfectionnement
- Mécanicien réparateur électricien sur véhicules - Option véhicules industriels - Perfectionnement
- Mécanicien réparateur essence et diesel
- Metteur au point sur moteur essence et diesel - Perfectionnement
- Peintre en carrosserie
- Réparateur automobile
- Réparateur de matériel d'injection diesel - Perfectionnement
- Chef d'atelier en maintenance automobile - Perfectionnement
- Chef d'équipe en réparation automobile - Perfectionnement
- Chef magasinier en pièces et accessoires pour véhicules - Perfectionnement
- Technicien électricien électronicien sur véhicules
- Technicien réparateur automobile

Machinisme agricole - Engins de TP et de manutention - Matériel de plaisance

- Agent de maintenance d'engins de transport par câbles
- Mécanicien électricien réparateur de matériel de manutention
- Mécanicien réparateur d'engins de chantier
- Technicien de maintenance des matériels de chantier
- Technicien d'exploitation d'appareils débrayables

Transport routier

- Agents d'exploitation des transports routiers
- Conducteur de véhicules grumiers et de grues portées - Perfectionnement
- Conducteur routier - Option grand routier marchandises sur tous véhicules - Perfectionnement
- Conducteur routier - Option grand tourisme

Pré insertion - Préformation

Préformation niveau IV

- Préparatoire sectorielle aux formations de techniciens - bâtiment
- Préparatoire sectorielle aux formations de techniciens - industrie
- Préparatoire sectorielle tertiaire

Préformation niveau V

- Étape d'émergence et d'élaboration de projet
- Préformation professionnelle à dominante linguistique
- Préparatoire bisectorielle bâtiment et industrie
- Préparatoire polyvalente à la formation professionnelle
- Préparatoire sectorielle bâtiment
- Préparatoire sectorielle industrie
- Préparatoire sectorielle tertiaire services

Pré-insertion

- Préparatoire à l'insertion et à l'orientation professionnelle

III - Liste des stages organisés par l'Institut national de recherche et de sécurité

Stages pour fonctionnels sécurité et hygiène industrielle

- Les bases en prévention pour le fonctionnel sécurité et hygiène industrielle
- Analyse des accidents et incidents
- Exploitation d'analyse d'accidents en vue de la détection précoce des risques

- Les méthodes d'analyses a priori des risques
- Démarche et méthodes en ergonomie
- Les sources d'information et de documentation en santé et sécurité au travail
- Bruit
- Éclairage des lieux de travail
- Risque chimique
- Ventilation et captage des polluants
- Prélèvements d'atmosphère des lieux de travail
- Risque mécanique
- Prévention des risques dans les automatismes
- Travail sur écran de visualisation

Stage pour ingénieurs et techniciens de bureaux d'études

- Concevoir des machines et équipements pour produire en sécurité
- Concevoir des moyens de travail ergonomiques

"DESUP" Étude et prévention des risques professionnels

- Un diplôme de 3e cycle, Sorbonne-INRS

Stages pour médecins du travail

- Secourisme, organisation des secours sur les lieux de travail
- Prévention des accidents du travail et médecine du travail
- Démarche et méthodes en ergonomie
- Visite d'entreprise par le médecin du travail
- Le travail posté
- Les sources d'information et de documentation en santé et sécurité du travail
- Les outils de communication au service du médecin du travail
- Éclairage
- Bruit
- Audiométrie
- Risque chimique
- Poussières
- Prélèvements d'atmosphère
- La charge physique de travail
- Prévention des infections transmises par le sang en milieu de travail
- Travail sur écran de visualisation
- Peintures, colles et vernis
- Risques liés au soudage
- Hygiène et sécurité dans la mise en oeuvre de matériaux composites
- Dermatoses d'origine professionnelle
- Troubles musculo-squelettiques

Stages pour infirmiers d'entreprise

- L'infirmier(e) d'entreprise dans les actions de prévention

Formation et perfectionnement d'animatrices et d'animateurs de sécurité en gestes et postures de travail

- Formation d'animatrices et d'animateurs de sécurité en gestes et postures de travail (prévention des risques liés à l'activité physique)
- Perfectionnement technique et pédagogique d'animatrices et d'animateurs de sécurité en gestes et postures de travail
- Formation d'animatrices et d'animateurs en milieu hospitalier (manutention des malades et à mobilité réduite)
- Perfectionnement technique et pédagogique d'animatrices et d'animateurs en milieu hospitalier

- Perfectionnement technique et pédagogique d'animatrices et d'animateurs en milieu hospitalier (option personnes âgées)
 - Formation d'animatrices et d'animateurs postes et postures de travail (spécifique aux secteurs administratifs)
 - Initiation à l'intervention ergonomique en entreprise
- Formation et recyclage des moniteurs en sauvetage-secourisme du travail
- Formation de moniteurs d'entreprise en sauvetage-secourisme du travail
 - Recyclage des moniteurs d'entreprise

Enseignement à distance

- Cycle d'étude CHSCT
 - Cycle d'étude pour animatrices, animateurs de prévention
- Objectifs et moyens de la formation professionnelle

Accord du 15 janvier 1985

(Étendu par arrêté du 20 mars 1985, JO 29 mars 1985)

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent contrat est conclu en vertu de l'article L. 932-2 du Code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue.

Il prend en compte l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, et, plus particulièrement, ses avenants du 21 septembre 1982 et du 26 octobre 1983.

En vertu de l'article L. 932-2 du Code du travail, les parties, liées par la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982, sont convenues des dispositions suivantes, relatives aux plans de formation des entreprises et à l'insertion professionnelle des jeunes.

I - Plans de formation des entreprises

Article 1 : Principes généraux

Le présent accord concerne les plans de formation des entreprises. Ces plans sont établis en fonction des besoins, des objectifs, des perspectives de l'entreprise. Ils doivent également favoriser l'emploi, la qualification et la formation des salariés selon les aptitudes et les aspirations de chacun.

Le présent accord constitue un cadre avec lequel les plans de formation qui doivent être établis par les entreprises s'harmoniseront.

Article 2 : Nature des actions de formation et ordre de priorité

Les actions de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation ayant pour objet de faciliter l'accès des travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

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

L'ordre de priorité entre ces différents types d'action dépendra de la situation propre de chaque entreprise.

Article 3 : Reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation

Les stages de formation donnent lieu à une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi. Ils peuvent entraîner une modification de la classification de l'intéressé dans les conditions de l'alinéa qui suit :

Lorsque des stages agréés par la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques donnent lieu à un contrôle des connaissances, les salariés ayant subi ce contrôle avec succès bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux postes de travail correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés. Ces salariés seront soumis, à leur nouveau poste, à la période probatoire prévue par la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Article 4 : Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux représentants du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

La loi du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue ainsi que l'avenant du 21 septembre 1982 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 précisent les prérogatives des délégués syndicaux et du comité d'entreprise en ce domaine.

Le comité d'entreprise peut constituer une commission de formation, cette commission étant obligatoire dans les entreprises de 200 salariés et plus. Il peut décider que la commission comportera des salariés de l'entreprise choisis en fonction de leur compétence et ne faisant pas partie du comité d'entreprise. La commission sera présidée par un membre du comité d'entreprise.

Afin de favoriser l'expression des besoins de formation des salariés, la commission procédera aux études nécessaires et jouera en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier leur encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise au titre de la commission de formation sera rémunéré comme temps de travail sans imputation sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres titulaires du comité. Pour les autres membres de la commission de formation, et dans la limite d'un nombre de personnes ne dépassant pas 1 p. 100 de l'effectif, ce temps sera rémunéré comme temps de travail à concurrence de vingt heures par an et par personne.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, le temps passé au titre de la commission de formation sera rémunéré comme temps de travail pour un nombre de salariés, membres du comité ou non, ne dépassant pas 3 p. 100 de l'effectif, mais avec un minimum de deux personnes, à concurrence de vingt heures par an et par personne.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle ; les dispositions du présent accord relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

II - Insertion professionnelle des jeunes

Article 5 : Formation en alternance

Les parties signataires du présent accord souhaitent que, compte tenu de leurs besoins, les entreprises de la profession des tuiles et briques contribuent au succès des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'emploi des jeunes de dix-huit à vingt-cinq ans.

Les parties rappellent que ces dispositions prévoient :

- des contrats de qualification ;

- des contrats d'adaptation à l'emploi ;
- des stages d'initiation à la vie professionnelle,

imputables sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 p. 100, formation continue, jusque-là tous deux directement versés par les entreprises au Trésor. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en faveur des jeunes ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

Dans le cadre du suivi du présent accord, les parties étudieront l'éventualité d'une gestion professionnelle paritaire de ces sommes.

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

Article 6 : Enseignement à distance

Afin de les familiariser avec l'industrie des tuiles et briques, les employeurs pourront inscrire les jeunes embauchés qui le souhaiteront aux enseignements à distance organisés par le C.T.T.B., sous le titre « Technologie des produits de terre cuite ». Ces cours ont été spécialement conçus pour le personnel de base, la seule condition étant de lire et de parler couramment le français. Le coût de cette inscription sera pris en charge par l'entreprise.

Le travail occasionné par les cours s'effectuera en dehors des heures de travail. Toutefois, les jeunes salariés concernés devront participer à la journée de regroupement organisée dans leur région par le C.T.T.B. Cette journée sera payée comme temps de travail et les frais éventuels seront pris en charge par l'entreprise.

L'ensemble des dépenses visées au présent article s'imputera sur la participation financière de l'employeur à la formation professionnelle continue.

Les parties soulignent la nécessité d'associer le personnel d'encadrement au suivi des jeunes embauchés, que ce soit à leur poste de travail ou dans leur intégration dans l'entreprise.

III - Suivi de l'accord

Article 7

Le suivi de l'application du présent accord sera assuré par la commission paritaire de l'emploi de l'industrie des tuiles et briques et le conseil de perfectionnement du centre technique des tuiles et briques tels qu'ils résultent du protocole du 6 octobre 1983 sur la formation et le perfectionnement.

IV - Dénonciation

Article 8

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir et au plus pendant une durée de un an à compter de la date de dénonciation.

V - Dépôt

Article 9

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes pour remplir les formalités requises.

Adhésion à l'OPCA FORCEMAT

Accord du 29 juin 2000

(Étendu par arrêté du 20 décembre 2000, JO 31 décembre 2000)

Préambule

Les parties signataires conviennent que la formation joue un rôle important dans le développement des entreprises et des salariés et permet de faire face à l'accroissement de la concurrence tant en France qu'à l'étranger par une meilleure réactivité de chacun.

La politique de formation représente par conséquent une priorité pour la profession.

Les signataires expriment par cet accord leur volonté commune de poursuivre la politique de développement de la formation au bénéfice des entreprises et de l'ensemble des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

TITRE 1

Dispositions générales

Article 1

Le présent accord porte adhésion à l'OPCA FORCEMAT, aux charges et conditions définies dans l'accord du 6 décembre 1994 dont un exemplaire est annexé au présent accord, et sous réserve de l'agrément par les parties signataires du dit accord.

Article 2

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

TITRE 2

Organisation des collectes

Contrat d'insertion en alternance

Article 3

À compter du 1er janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, la contribution de 0,4 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 4

À compter du 1er janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, la contribution de 0,1 % relevant de la participation au développement de la formation professionnelle continue qui est affectée au financement des contrats d'insertion en alternance.

Article 5

Les priorités seront examinées dans ce domaine par la Commission nationale paritaire de l'emploi des tuiles et briques.

Formation professionnelle continue

Article 6

À compter du 1er janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT, au travers de facturations directes, au moins 50 % sur l'année de l'obligation légale due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation. Si elles le souhaitent, elles peuvent verser à cet OPCA l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

Article 7

À compter du 1er janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT, au travers de facturations directes, un quota de 0,25 % sur l'année des salaires payés pendant l'année de référence due au titre du développement de la formation professionnelle continue.

Capital de temps de formation

Article 8

Les partenaires sociaux rappellent que le capital temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation de l'entreprise afin qu'ils puissent se perfectionner professionnellement, ou élargir ou accroître leur qualification.

Article 9

À compter du 1er janvier 2001, les entreprises visées par le présent accord sont tenues de verser à l'OPCA FORCEMAT un versement de 0,1 % de la masse salariale de l'année de référence au titre du capital de temps de formation.

La prise en charge de ces actions par l'OPCA ne peut être supérieure à la moitié de leur coût incluant les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions.

Conditions de mise en œuvre

Article 10

Les publics éligibles en priorité sont notamment :

- les salariés les moins qualifiés dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 180 dans la classification de la convention collective nationale des tuiles et briques,
- les salariés de tous niveaux rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi ainsi que ceux devant faire face à des évolutions techniques ou organisationnelles et, en particulier, ceux âgés de 45 ans et plus,

- et les personnes accédant à des fonctions nouvelles d'encadrement.

Article 11

Les actions de formation pouvant être dispensés aux publics éligibles ci-dessus définis ont pour objet :

- soit de permettre l'accès à des formations qualifiantes,
- soit d'acquérir une qualification;
- soit de faciliter l'accès à un nouvel emploi,
- soit d'élargir le champ professionnel d'activité,
- soit de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies,
- soit de faciliter l'intégration et l'adaptation des membres de l'encadrement nouvellement intégrés ou promus.

Modalités d'utilisation du capital de temps de formation

Article 12

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à 80 heures.

Article 13

La durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à quatre ans.

Elle est calculée à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Article 14

L'ancienneté requise par les salariés pour l'ouverture du droit à utilisation de leur capital de temps de formation est fixée à 4 années de salariat consécutives ou non, dont 2 ans dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature du contrat.

Article 15

Au cas où plusieurs salariés, répondant aux conditions requises, demanderaient à bénéficier d'une action de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord de l'entreprise pourra être différé pour certaines demandes afin que le pourcentage de salariés simultanément absents de l'établissement pour quelle que raison que ce soit ne dépasse pas 2 % du nombre total des salariés de l'établissement.

De même l'accord pourra être différé dès que le montant de la collecte au titre du capital de temps de formation sera épuisé.

Article 16

Les actions au titre du capital de temps de formation concernant les formations qualifiantes d'une durée supérieure à 300 heures, peuvent être organisées en partie pendant les périodes non travaillées par les salariés, conformément à l'article L. 932-1 du Code du travail et aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié (article 70-7)

Article 17

Si toutes les demandes formulées par les salariés ne peuvent être prises en charge par l'OPCA, les salariés prioritaires seront :

- d'abord ceux dont une demande de formation au titre du capital de temps de formation a déjà fait l'objet d'un rejet de la part de l'entreprise,
- ensuite ceux qui n'ont jamais bénéficié d'une action de formation au titre du capital de temps de formation dans l'entreprise.

Article 18

Deux ans à compter de la signature du présent accord, la CPNE examinera l'application de ces dispositions, celles-ci pouvant être complétées par accord.

TITRE 3

Dispositions diverses

Article 19

Le présent accord entrera en application à la date de l'arrêté ministériel portant agrément de FORCEMAT à collecter les contributions de formation des entreprises définies à l'article 2 ci-dessus.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires à l'expiration d'une année civile en respectant un préavis de 3 mois.

Article 20

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail.

Cessation anticipée d'activité de certains salariés âgés (CATS) Accord du 18 juin 2001 (Non étendu)

Signataires :

Organisation patronale :

Fédération française des tuiles et briques.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT;

Fédération BATI MAT TP CFTC;

Fédération générale Force ouvrière de la céramique, carrières et matériaux CGT - FO;

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques SCAMIC- CGC.

Préambule

Les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif de cessation anticipée d'activité par le décret du 9 février 2000 afin de permettre à certains salariés d'arrêter leur activité professionnelle. Cette mesure complète utilement le dispositif de l'ARPE tout en se basant sur des modalités différentes permettant ainsi à des salariés ayant effectué des travaux pénibles au cours de leur vie professionnelle et répondant aux critères fixés par le décret de bénéficier d'une cessation anticipée de travail.

Les parties signataires relèvent également que ce nouveau régime permettra de renouveler la pyramide des âges.

Cet accord doit répondre aux aspirations de salariés proches de l'âge de la retraite tout en rajeunissant une partie des effectifs.

Les parties signataires rappellent enfin que ce dispositif complexe se gère en relation avec l'État et l'UNEDIC.

Article 1 : Objet de l'accord national professionnel

Le présent accord est conclu en application du décret no 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté du même jour pris pour son application.

Ce décret prévoit que l'État peut prendre partiellement en charge le revenu de remplacement versé aux salariés bénéficiant de mesures de cessation partielle d'activité organisées en application d'un accord national professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du Code du travail et d'un accord d'entreprise dans les conditions définies ci-après, lorsque les salariés concernés répondent à certaines conditions d'âge et connaissent des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité conformément au décret.

Article 2 : Champ d'application de l'accord national professionnel

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements relevant, par leur activité principale, des activités définies par l'article G1 - Champ d'application - de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques situés en France métropolitaine.

Lorsque du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise soumise au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant

pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier, sous réserve que la nouvelle entreprise ait conclu une convention de cessation anticipée d'activité avec l'État.

Article 3 : Conditions générales d'application

3.1 - Conditions tenant à l'entreprise

Le présent accord est applicable aux entreprises qui :

- ont fixé une durée collective du travail inférieure ou égale à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année ou, à une durée annuelle de 1 600 heures,
- qui concluent un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant notamment, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, le nombre maximum de bénéficiaires, les âges et catégories de salariés éligibles aux dispositifs du présent accord,
- et qui établissent par accord les dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Il faut qu'en outre une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif soit conclue entre l'État, l'entreprise et, l'UNEDIC, choisie comme organisme gestionnaire. Un bilan d'application de cette convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité d'entreprise ou à défaut, aux délégués du personnel.

3.2 - Conditions tenant au salarié

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif et ainsi de la prise en charge partielle de l'allocation par l'État, le salarié doit avoir adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité et son contrat de travail doit être suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation. Il doit en outre remplir les conditions cumulatives énoncées aux points 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 ci-après.

3.2.1 - Conditions d'âge

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à son soixantième anniversaire ou au plus tard dans les 36 mois qui suivent son adhésion au dispositif.

3.2.2 - Conditions d'ancienneté et d'emploi

Seul peut bénéficier du dispositif, le salarié :

- qui a une ancienneté continue d'au moins 8 ans dans l'entreprise ou l'établissement,
- et qui a accompli soit, 15 ans de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives, soit qui a travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.

Peut également bénéficier du dispositif le salarié ayant la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail, justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite, à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel et des conditions d'âge et d'ancienneté prévues ci-dessus.

3.2.3 - Autres conditions

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du Code de la Sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même Code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié perçoit l'allocation de remplacement définie aux articles 5.3 ci-après. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle sous réserve du cas de reprise exceptionnelle prévu à l'article 5.2.

Lors de son adhésion au dispositif, le salarié ne devra pas bénéficier :

- d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif,
- d'une allocation du régime d'assurance chômage,
- d'une allocation de préretraite licenciement,
- d'une allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).

Le salarié qui bénéficie déjà de la préretraite progressive, au titre de l'article L. 322-4 du Code du travail, peut opter pour le dispositif défini par le présent accord, s'il remplit par ailleurs les conditions fixées ci-dessus au moment de la signature avec l'État de la convention de cessation d'activité de certains travailleurs salariés.

Article 4 : Période et procédure d'adhésion aux mesures de cessation d'activité

4.1 - Période d'adhésion

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

4.2 - Procédure d'adhésion

Le salarié remplissant les conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de l'article 3.2, pourra demander à l'entreprise d'en bénéficier. En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci fournira au salarié :

- l'offre d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision définitive d'adhérer au dispositif,
- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 5.3.2.

Sous réserve que la convention État, UNEDIC et entreprise soit signée, le salarié entre dans le dispositif à compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Article 5 : Régime du dispositif de cessation d'activité

5.1 - Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

5.2 - Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Dans les six premiers mois qui suivent son adhésion, le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, et à titre exceptionnel afin d'assurer la bonne continuité des services, à reprendre le travail dans l'entreprise à laquelle il appartient.

Au-delà de cette limite, le salarié est dispensé d'activité professionnelle jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein. Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant cette limite, elle pourra être au maximum de trois mois et éventuellement se poursuivre avec son accord.

5.3 - Ressources garanties

5.3.1 - Montant de l'allocation

Sous réserve du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 14 950 F au 1.01.2001), auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

5.3.2 - Salaire de référence et revalorisation

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des douze mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond de la Sécurité sociale.

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence conformément à l'article 1er, VII, 2o du décret du 9 février 2000.

5.3.3 - Montant de la participation de l'État

Le montant de la participation de l'État au financement de l'allocation est fixé en fonction de l'âge du salarié à la date d'adhésion au dispositif.

Le taux est égal à 50 % en adhérant à 57 ans et plus.

Les cotisations obligatoires, taux d'appel compris, aux régimes de retraite complémentaire, assises sur le salaire de référence défini ci-dessus dans la limite de deux fois le plafond de calcul des cotisations sociales, sont intégralement prises en charge par l'État à compter du premier jour du mois suivant où le bénéficiaire atteint l'âge de 57 ans.

5.3.4 - Modalités de versement de l'allocation

La participation de l'État ne sera due qu'après l'expiration d'un délai courant à compter de la date de suspension du contrat de travail et comprenant un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées à l'employeur.

L'allocation est versée mensuellement par l'ASSEDIC.

Il sera remis chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin en précisant le montant.

5.3.5 - Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié est un revenu de remplacement. Elle n'a pas le caractère de salaire. Elle est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visés par l'article L. 352-3 du Code du travail, c'est-à-dire au jour de la signature de l'accord, à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Les cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire des bénéficiaires de la cessation d'activité sont intégralement prises en charge par l'État.

Le régime de prévoyance prévu par la CCN s'applique conformément aux articles de la convention collective nationale des tuiles et briques : article O.22 pour les ouvriers et à l'article E.15 pour les ETAM.

En revanche, les entreprises dans lesquelles existe un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire, un régime de prévoyance et éventuellement un régime de frais médicaux examineront les conditions de son maintien éventuel en faveur des salariés en cessation d'activité.

5.3.6 - Durée du versement

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

5.4 - Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquies des droits à la retraite complémentaire et sous réserve de la conclusion des conventions signées d'une part, entre l'entreprise et l'UNEDIC (représentée par l'ASSEDIC) et d'autre part, entre l'État, l'entreprise et l'UNEDIC, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur

l'assiette susvisée et sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires, à compter du premier jour du mois suivant le 57e anniversaire des intéressés.

5.5 - Sortie du dispositif

La retraite du salarié sera liquidée à compter du moment où il justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse pour bénéficier d'une retraite à taux plein conformément aux dispositions de la CCN. Dès lors qu'il remplit cette condition, il doit en informer l'employeur.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable.

Les périodes de suspension du contrat de travail seront prises en compte pour le calcul de cette indemnité.

Le départ à la retraite prévu au 1er alinéa n'est pas soumis à l'obligation d'embauche.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Article 6 : Suivi de l'accord

La Commission paritaire nationale de l'emploi présentera chaque année, un bilan de l'application du présent accord.

Article 7 : Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur à sa signature.

Article 8 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. De même, il cessera de plein droit si les dispositions réglementaires fixées par le décret no 2000-105 du 9 février 2000 venaient à être abrogées ou modifiées.

Toutefois, tout salarié ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continuera d'en bénéficier jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein.

Article 9 : Dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Durée et aménagement du temps de travail

Accord national du 23 juin 1997

(Étendu par arrêté du 16 décembre 1997, JO 26 décembre 1997)

(Modifié par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés et complété par avenant no 1 du 29 juin 2000 étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001, applicable le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1er février 2001 et au plus tard le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Article 1

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

Article 2

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

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

TITRE 1

Le temps partiel

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

Tout salarié est en droit de demander à l'employeur d'être affecté sur un poste à temps partiel ou de transformer son horaire temps plein en horaire à temps partiel.

L'employeur devra alors donner une réponse au salarié dans un délai d'un mois.

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

1.1 - Définition du travail à temps partiel

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

1.2 - Horaire journalier

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

1.3 - Travail à temps partiel et congés payés

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

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

1.4 - Retour au travail à temps plein

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

TITRE 2

Le compte épargne temps (CET)

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

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

2.1 - Négociation annuelle

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

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

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

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

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

2.3 - Alimentation du CET

(Complété par avenant no 1 du 29 juin 2000 étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001, applicable le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1er février 2001 et au plus tard le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Le CET sera exclusivement alimenté par :

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

H = Horaire mensuel de référence du salarié

S = Sommes épargnées dans le CET

M = Salaire de base mensuel servant de référence pour le calcul des heures supplémentaires
- les jours de réduction du temps de travail dans les limites légales.

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

2.4 - Conversion en temps des sommes épargnées

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

2.5 - Utilisation du CET

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

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

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

2.6 - La rémunération du CET

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

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

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

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

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

2.8 - Non utilisation du CET

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

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

2.9 - Rupture du contrat de travail

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

TITRE 3

Aménagements de fin de carrière et départs anticipés

Les entreprises de tuiles et briques ayant la volonté de préparer les compétences nécessaires à moyen et long terme s'engagent à favoriser l'évolution et l'adaptation du personnel, le

recrutement de jeunes et la transmission des compétences des salariés expérimentés tout en agissant en faveur de l'emploi au plan national.

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

- dans le cadre de la préretraite progressive, qui permet aux salariés de cesser de manière anticipée, mais sans rupture brutale, leur activité professionnelle. Pour les préretraites offensives l'entreprise s'engage, dans le cadre fixé par la convention conclue avec l'État, à effectuer des embauches compensatrices ;
- dans le cadre de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), qui permet le départ des salariés ayant acquis 40 annuités de cotisations retraite et de pourvoir à leur remplacement par de nouvelles embauches.

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

TITRE 4

Les équipes de suppléance

4.1 - Principe de fonctionnement

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

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

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

4.2 - Mise en oeuvre

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

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

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

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

4.3 - Rémunération

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

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

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

4.4 - Temps de pause

Le personnel en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 10 heures consécutives bénéficiera d'une période de trente minutes rémunérées, divisées en deux fractions qui seront

prises en essayant d'équilibrer chaque temps de travail effectif sur le poste. Ces temps de pause seront pris par roulement. Ils ne se cumuleront pas avec les dispositions prévues à l'article O.15 de la convention collective nationale et à la différence de ces dernières ne seront pas assimilés à du temps de travail effectif.

4.5 - Formation

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

4.6 - Retour à l'équipe de semaine

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

TITRE 5

Le travail en cycle discontinu

5.1 - Principe

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

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

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

5.2 - Suivi annuel

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

5.3 - Durée du temps de travail

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

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

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

5.4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement

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

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

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

5.5 - Information et consultation

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

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

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

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

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

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

5.6 - Rythme de travail

Les cycles de travail sont fixés à 12 semaines maximum.

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

(Alinéa précédent modifié comme suit par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés):

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 12 h, conformément à l'article D. 212-16 du Code du travail, et dans la limite de 2 jours par semaine.

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

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

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

5.7 - Organisation des horaires de travail

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

5.8 - Retour à l'horaire normal

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

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

5.9 - Compensations au titre du travail en cycle discontinu

Salaires

Les salariés bénéficient des dispositions prévues aux articles O.15 et O.16 de la convention collective nationale.

Formation

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

TITRE 6

Le travail en cycle continu

6.1 - Principe

Suite à l'évolution de l'industrie des tuiles et briques, les entreprises doivent faire face à de nouvelles techniques de procédés de fabrication entraînant de lourds investissements.

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

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

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

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

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

6.2 - Suivi annuel

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

6.3 - Durée du temps de travail

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

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

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

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

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

6.4 - Négociation d'entreprise ou d'établissement

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

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

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

6.5 - Information et consultation

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

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

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

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

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

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

6.6 - Rythme de travail

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

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

Alinéa précédent modifié comme suit par accord du 15 décembre 1998 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés :

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 12 h, conformément à l'article D. 212-16 du Code du travail, et dans la limite de 2 jours par semaine.

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

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

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

6.7 - Organisation des horaires de travail

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

6.8 - Retour à l'horaire normal

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

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

6.9 - Compensations au titre du travail en continu

Salaires

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

Repos

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

Formation

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

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

TITRE 7

Contingent d'heures supplémentaires

(Titre 7 abrogé par accord du 15 décembre 1998 Titre 3 art. 3.1 étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999, applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Dans le cadre de cet accord, les entreprises des tuiles et briques, sensibles à l'utilisation des heures supplémentaires, s'engagent dans un processus de réduction progressive du contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné à l'article L. 212-6 du code du travail. Dans le cadre d'un horaire mensuel de travail effectif de 169 h 60, le contingent d'heures supplémentaires passera à 115 heures à compter du 1er janvier 1998. À partir du 1er janvier 1999, il sera fixé à 100 heures.

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

TITRE 8

Entrée en vigueur et application

8.1 - Application de l'accord

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

8.2 - Entrée en vigueur

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

8.3 - Dépôt

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

8.4 - Dénonciation

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

Mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail et de l'emploi

Accord national du 15 décembre 1998

(Étendu par arrêté du 14 avril 1999, JO 17 avril 1999)

(Applicable, en ce qui concerne les titres 1 à 4 et 7 à 11, à compter du 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

(Modifié et complété par avenant no 1 du 29 juin 2000 étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001)

(Applicable le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1er février 2001 et au plus tard le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Préambule

Lors de la signature de l'accord national du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi, la Profession avait souhaité mettre en place des outils permettant d'aménager l'organisation du travail dans les entreprises de manière à préserver leur existence et par conséquent l'emploi.

Aujourd'hui, les entreprises des Tuiles et Briques restent soumises à une forte concurrence tant en France qu'à l'étranger et cette concurrence va croissant avec l'ouverture complète du marché européen et la mise en place de l'Euro. Toutefois, dans un environnement global où l'emploi demeure au centre des préoccupations, les entreprises de la branche tiennent à assumer leur responsabilité.

Les causes du chômage, qui perdurent dans notre société, sont nombreuses et souvent difficiles à identifier dans leur globalité. Pour autant une amélioration de l'emploi passe avant tout par la croissance et donc le pouvoir d'achat des ménages en résultant.

Si la croissance dépend du pouvoir d'achat des ménages, elle exige aussi le développement de la compétitivité des entreprises qui peuvent de cette façon développer leur activité tant en France qu'à l'exportation. Or, l'amélioration de cette compétitivité se réalise notamment au travers des formes d'organisation du travail adaptées aux besoins des clients.

Le secteur des Tuiles et Briques constate que les effectifs sont passés de 5334 salariés en 1993 à 5635 en 1997, représentant un accroissement de 5,64 % alors que le bâtiment connaissait de grandes difficultés économiques et sociales. Ces chiffres soulignent l'effort en terme d'emploi consenti par les entreprises de la branche qui tout en se modernisant ont embauché. Cependant cette croissance n'est jamais définitivement acquise alors que l'industrie française de la terre cuite doit faire face à la montée des concurrents étrangers dans un contexte de libre échange.

Aussi, les entreprises des Tuiles et Briques ne peuvent en aucun cas prendre le risque d'alourdir leurs coûts de production si elles veulent préserver leur compétitivité et par là même, l'emploi.

L'effort des entreprises, plus spécifiquement des salariés qui y travaillent, ne peut porter ses fruits que si le commerce mondial s'effectue sur des règles communes. Dans le cadre de l'Union Européenne, les parties signataires souhaitent que des actions convergentes permettent l'harmonisation des conditions économiques et sociales de production afin de favoriser une concurrence ouverte et loyale. Les Etats membres ont sur ce dernier point un rôle essentiel à jouer.

Conscients de ces enjeux, la FFTB et les syndicats signataires du présent accord souhaitent oeuvrer en faveur d'une industrie des Tuiles et Briques qui reste compétitive internationalement, rentable, basée sur le respect des droits des salariés et sur une politique sociale offensive.

La branche a démontré par le passé qu'elle pouvait être performante dans ce domaine notamment lors de la conclusion de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Cet accord permet, entre autres, de créer des comptes épargne temps pour les salariés, de favoriser le départ des salariés âgés pour embaucher des jeunes, d'encadrer le recours au temps partiel, et introduit de nouvelles formes d'organisation du travail, tout en réduisant le contingent d'heures supplémentaires.

Après avoir constaté que la branche avait pris des mesures pour préserver la compétitivité des entreprises et l'emploi, les signataires du présent accord prennent acte des dispositions légales prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 h par semaine (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi.

Le présent accord doit permettre aux entreprises de préserver leur compétitivité, de sauvegarder les emplois, d'inciter à en créer dans le respect des intérêts des salariés.

Les entreprises et les salariés doivent y trouver par conséquent les moyens de mettre en place des organisations adaptées à leur situation spécifique. Les parties signataires rappellent que les changements susceptibles d'être réalisés doivent être menés dans le cadre d'un dialogue social constructif et en concertation avec les instances représentatives du personnel.

La pluralité des situations propres à chaque entreprise ou établissement conduit à privilégier des démarches au niveau le plus pertinent (branche, sociétés, établissements,...) dans le respect des dispositions du présent accord. Chaque entreprise ou établissement adoptera la démarche adéquate. Celles qui le souhaitent pourront opter pour les dispositifs d'incitation prévus par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui comporte des aides financières.

TITRE Préliminaire

Article 1

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G.1 de la Convention Collective Nationale (ou CCN) de l'industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

Article 2

L'accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'Aménagement/Réduction du Temps de Travail. En conséquence, il est expressément convenu que les accords d'entreprise ou d'établissement déjà conclus à la date d'effet du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci et qu'en aucun cas les dites dispositions ne pourront être invoquées pour ajouter ou retrancher aux accords d'entreprise et d'établissement précités, à moins que les partenaires sociaux en décident ou en aient décidé autrement.

Article 3

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. Si la législation sur la réduction de la durée légale du travail telle que définie dans la loi du 13 juin 1998 venait à être remise en cause ou à être

modifiée en contradiction avec les dispositions du présent accord, celui-ci deviendrait caduc après réception par les autres parties d'une lettre RAR le notifiant.

Article 4

Le présent accord se substitue à certaines dispositions de la CCN et de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi, dispositions ayant le même objet, qu'il annule et remplace, le cas échéant.

Article 5

Les parties signataires invitent les entreprises qui le souhaitent à avoir recours, dès la signature du présent accord, aux dispositifs aidés, prévus par la loi no 98-461 du 13 juin 1998, dont l'objectif est de réduire le temps de travail et de créer ou de préserver des emplois.

TITRE 1

L'organisation du temps de travail

1.1 - Définition et mise en oeuvre de l'organisation du temps de travail

1.1.1 - Définition

La modulation permet de faire face aux fluctuations du marché en neutralisant les surcoûts générés par les variations saisonnières ou conjoncturelles. L'objectif de la modulation est de réduire le recours aux heures supplémentaires, et d'éviter dans la mesure du possible le recours au chômage partiel.

Ce système compense les périodes de forte activité et celles de faible activité qui peuvent varier pendant 12 mois consécutifs ou moins en mettant en place une modulation des horaires, les périodes basses et hautes se compensant. Il peut être mis en place selon les modalités visées aux 1.6, 1.7 et 1.8 ci-après.

1.1.2 - Mise en oeuvre de l'organisation du temps de travail

Sans préjudice des attributions du comité d'entreprise, la mise en place à l'initiative de l'employeur de l'organisation du temps de travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité, fera l'objet d'une négociation, dont la durée sera définie lors de la première réunion, avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de toute ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, lorsque la négociation ne peut pas se mettre en place, faute d'interlocuteurs habilités à négocier, conformément à l'alinéa précédent, ou n'aboutit pas à un accord dans un délai de deux mois suivant la première réunion, l'employeur peut procéder à la mise en place de l'organisation du travail prévue dans le présent titre après consultation préalable du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel de l'établissement.

À défaut d'accord, un constat de désaccord sera établi par l'employeur au terme des négociations. Il comprend les mentions visées à l'article L. 132-29 du Code du Travail et est adressé aux organisations syndicales participant à la négociation.

En l'absence de CHSCT, de comité d'entreprise ou de comité d'établissement ou de délégués du personnel, à la suite d'une carence, les entreprises ou les établissements peuvent recourir au régime du présent titre après information des salariés concernés.

1.2 - Cadre de l'organisation du temps de travail

1.2.1 - Entreprises concernées

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord peuvent appliquer si elles le souhaitent l'organisation du temps de travail sur l'année dans le respect des dispositions du présent accord.

Cette forme d'organisation peut s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'établissement ou encore à un ou plusieurs services. Dans ce cas, chaque service peut avoir un rythme et des périodes de travail distincts.

1.2.2 - Le personnel d'encadrement et le personnel itinérant

Le personnel d'encadrement non visé par le titre 5 du présent accord ou le personnel itinérant non visé au titre 6 qui sont concernés par l'application du présent titre, bénéficient de l'un des modes d'organisation du travail visé ci-après aux articles 1.6 et suivants, 1.7 et suivants et 1.8 et suivants.

1.2.3 - Salariés à temps partiel

Les réductions d'horaire pourront être appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Dans ce cas un avenant au contrat de travail devra être proposé au salarié.

1.3 - Formalités pour recourir à la fluctuation d'horaire

Suite à la procédure prévue à l'article 1.1.2, l'employeur qui souhaite mettre en place la variation des horaires, doit consulter le CHSCT, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. L'employeur communiquera sur les raisons économiques et sociales de la mesure :

- programmation indicative
- durée prévisible de la mesure
- la nouvelle organisation du travail
- le personnel concerné.

Cette consultation a lieu au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence pour calculer l'horaire.

1.4 - Programmation

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et au plus tard dans les sept jours calendaires après la consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, visée au 1.3.

1.5 - Délai de prévenance en cas de modification de la programmation initiale

Le cas échéant, les salariés devront être informés du changement d'horaire (L'employeur informera le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel), intervenu par rapport à la programmation indicative initiale, au moins 15 jours calendaires avant le changement effectif. L'information du personnel se fera par affichage.

En cas de difficultés et notamment :

- des difficultés d'approvisionnement extérieures à l'entreprise ou l'établissement
- des difficultés dues aux intempéries

le délai de prévenance peut être ramené à deux jours.

Enfin, en cas de circonstances exceptionnelles, l'horaire peut être appelé à être modifié immédiatement.

Ces circonstances exceptionnelles sont :

- des travaux urgents liés à la sécurité
- un sinistre
- une catastrophe naturelle.

1.6 - Modulation de type II

1.6.1 - Principe

La modulation du temps de travail de type II permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur l'année, à condition que la durée n'excède pas la moyenne fixée au présent accord et définie à l'article 1.6.4 .

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen, et dans la limite maximale de 48 h, se compensent arithmétiquement dans le cadre de l'année.

1.6.2 - Limites et répartition des horaires

La durée journalière ne peut excéder 12 h.

En cas de présence au travail, le salarié effectue au minimum 4 h par jour de travail effectif.

À défaut d'accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 h sur 5 semaines consécutives et l'entreprise ne pourra faire effectuer plus de 2 jours de 12 h par semaine ni plus de 4 jours de 10 h par semaine. De même la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra être supérieure à 44 h. Une période basse peut comprendre une ou des semaines non travaillées.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

1.6.3 - Contreparties

Les salariés auxquels sera appliqué ce système d'aménagement du temps de travail, bénéficieront de contreparties financières, de formation ou en terme d'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les contreparties seront celles visées à l'article 1.7.3 .

1.6.4 - Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 h, conformément aux modalités définies à l'article 1.6.6 ci-après.

Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 h par semaine.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au terme de la période de modulation, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

1.6.5 - Heures supplémentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif défini à l'article 1.6.6 ou les plafonds hebdomadaires, de 48 h et de 44h sur 12 semaines, prévus au présent titre, ont été dépassés, seules les heures effectuées au-delà de ces limites ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8 II alinéa 3 du Code du Travail, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacées, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues titre 2 du présent accord.

1.6.6 - Durée annuelle du travail

Cette modulation doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1644 h 30 de travail effectif sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif, il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du Code du Travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1er mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

1.6.7 - Indemnités de licenciement et de départ en retraite

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celle de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

1.7 - Modulation de type III

1.7.1 - Principe

La modulation du temps de travail de type III telle que décrite à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail actuel, permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée n'excède pas la moyenne fixée au présent accord et définie à l'article 1.7.4 .

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen, et dans la limite maximale de 48 h, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

1.7.2 - Limites et répartition des horaires

La durée journalière ne peut excéder 12 h.

En cas de présence au travail, le salarié effectue au minimum 4 h par jour de travail effectif.

À défaut d'accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 h sur 5 semaines consécutives et l'entreprise ne pourra faire effectuer plus de 2 jours de 12 h par semaine ni plus de 4 jours de 10 h par semaine. De même la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra être supérieure à 44 h. Une période basse peut comprendre une ou des semaines non travaillées.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitée par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

1.7.3 - Contreparties

Les salariés auxquels sera appliqué ce système d'aménagement du temps de travail, bénéficieront d'une réduction de leur horaire annuel de travail (horaire déterminé comme indiqué au paragraphe 1.7.6) après déduction des congés légaux et conventionnels collectifs équivalent à :

- une journée de travail si sur une période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué par rapport à l'horaire légal de 35 h, de 1 à 17 semaines consécutives ou non.
- deux journées de travail, si sur une période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, sur 18 semaines et plus consécutives ou non.

1.7.4 - Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 h, conformément aux modalités définies à l'article 1.7.6 ci-après.

Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 h par semaine.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

1.7.5 - Heures supplémentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif défini à l'article 1.7.6 ou les plafonds hebdomadaires de 48 h et 44 h sur 12 semaines, prévus au présent titre ont été dépassés, seules les heures effectuées au-delà de ces limites ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-2-1 alinéa 3 du Code du Travail, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacées, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues au titre 2 du présent accord.

1.7.6 - Durée annuelle du travail

En application de l'article 1.7.3, cette modulation doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1644 h 30 moins une ou deux journées de travail sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif, il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du Code du Travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1er mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

1.7.7 - Indemnités de licenciement et de départ en retraite

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celle de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

1.8. - Réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos

1.8.1 - Régime

La réduction du temps de travail, qui intervient dans le cadre de la mise en oeuvre de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du travail, peut être réalisée en application de l'article 4 de la loi précitée.

Les parties signataires s'accordent pour permettre la réduction du temps de travail en octroyant des jours de repos pris de façon collective ou individuelle. L'octroi de jours de repos peut être combiné avec la réduction de l'horaire hebdomadaire de travail.

Conformément à l'article L. 212-2 alinéa 3 du Code du Travail, il est possible de déroger aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 17 novembre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail, relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine. Le temps de travail pourra sur toutes ou partie des semaines être réparti sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Les jours de repos hebdomadaires pourront être pris par roulement.

1.8.2 - Organisation de la prise de repos

Les modalités de prise de jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année, après avoir entendu les souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement et d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.

Les salariés auront la possibilité de choisir un tiers des dates de prise de ces jours de repos, après avoir informé l'employeur de ces dates deux mois à l'avance, le reste étant fixé par l'employeur. Ces jours de repos seront affectés en priorité, en cas de difficulté, aux périodes de basse activité imprévues.

Dans l'hypothèse où un Compte Epargne Temps a été instauré dans l'entreprise ou l'établissement, le nombre de jours de repos qui au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, être affecté au choix du salarié à ce compte épargne temps, sera déterminé par accord d'entreprise ou d'établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

Les modalités d'affectation se feront conformément aux dispositions de l'accord créant le compte épargne temps.

1.8.3 - Durée annuelle du travail

La prise de ces jours de repos doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1644 h 30 de travail effectif sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif, il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du Code du Travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1er mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

1.8.4 - Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 h, conformément aux modalités définies à l'article 1.8.3 .

Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 h par semaine.

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation , notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année. Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

1.9 - Recours au chômage partiel sur la période de modulation de types II et III, ou sous forme de jours de repos

1.9.1 - Recours au chômage partiel en cours de période de modulation de types II et III, ou sous forme de jours de repos

Lorsqu'en cours de modulation, compte tenu des contraintes économiques, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité pour atteindre l'horaire de référence prévu par les articles 1.6.6 , 1.7.6 & 1.8.3 avant la fin de la période déterminée, l'employeur pourra, après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, et le cas échéant, après information des délégués syndicaux, interrompre le décompte du temps de travail.

En l'absence de représentants élus du personnel, cette interruption pourra être décidée après une information individuelle et avis des salariés concernés.

Le chômage partiel intervient alors dans les conditions légales en vigueur, notamment en application des articles R. 351-50 & suivants du Code du Travail.

L'employeur demandera l'application du régime d'allocation spécifique d'aide publique de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de modulation.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel à la fin de cette période de modulation. L'imputation des trop perçus donnera lieu à une régularisation de salaire.

1.9.2 - Chômage partiel à la fin de la période de modulation de types II et III, ou sous forme de jours de repos

Dans le cas où, à l'issue de la période de décompte, il apparaît que toutes les heures programmées n'ont pas pu être effectuées, l'employeur pourra, dans les conditions légales en vigueur notamment en application des articles R. 351-50 & suivants du Code du Travail, demander la mise en oeuvre du régime d'allocation spécifique de chômage partiel pour les heures non travaillées.

La rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel. L'imputation des trop perçus donnera lieu à une régularisation de salaire.

TITRE 2

Remplacement du paiement des heures supplémentaires, décomptées à la semaine, par un repos compensateur

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises ou établissements non pourvus de délégués syndicaux, le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué par l'employeur avec l'accord du salarié concerné.

Les repos compensateurs de l'article L. 212-5-1 du Code du Travail se cumulent avec le repos remplaçant tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes pour les heures qui y ouvrent droit.

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes dont le paiement aura été remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé au niveau de la branche, mais s'imputent de droit sur le contingent d'heures supplémentaires majoré par accord d'entreprise en application des articles 3.2 et suivants.

Il peut être dérogé aux règles de prise du repos fixées par les articles L. 212-5-1 et D. 212-5 à D. 212-11 du Code du Travail afin de les adapter aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Le repos compensateur ne peut être pris que par journées ou demi-journées.

TITRE 3

Le contingent d'heures supplémentaires

3.1 - Adaptation des entreprises

Les signataires du présent accord conviennent d'établir une démarche par étape de réduction du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord abroge le titre 7 intitulé « Contingent d'heures supplémentaires » de l'accord national du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. En effet, cette disposition avait été conclue pour une durée hebdomadaire légale de travail à 39 h et n'est donc plus, à ce jour, adaptée. Cette abrogation prend effet au 31 décembre 1999, sous réserve des dispositions des articles 3, 4 et 11.2.

3.2 - Le contingent d'heures supplémentaires : première étape

Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du Code du Travail est fixé à partir du 1er janvier 2000 à 145 h, par an et par salarié. Toutefois, ce contingent peut être majoré de 45 h par accord d'entreprise ou d'établissement, ou en l'absence de délégués syndicaux, avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

3.3 - Deuxième étape

(Modifié par avenant no 1 du 29 juin 2000 étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001)

(Applicable le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1er février 2001 et au plus tard le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévue à l'article L. 212-6 du Code du Travail est fixé à partir du 1er janvier 2002 à 130 h par an et par salarié. Toutefois, le contingent pourra être majoré conformément à l'article 3.2 de l'accord de branche du 15 décembre 1998 par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel sous réserve du respect des dispositions du Code du travail en matière de repos compensateur.

3.4 - Troisième étape

Les parties signataires conviennent de se retrouver à la fin de l'année 2004 pour faire un bilan de ces mesures et envisager la possibilité de réduire le contingent cité aux paragraphes 3.2 et 3.3 ci-dessus dans l'esprit de l'accord du 23 juin 1997 .

TITRE 4

La durée du travail

4.1 - La notion du temps de travail effectif

Les parties signataires de l'accord considèrent que le temps de travail effectif s'entend conformément à l'article L. 212-4 du Code du Travail complété par la loi du 13 juin 1998 et qui dispose que « 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 des occupations personnelles. La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et les commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs de travail ».

4.2 - La durée quotidienne du travail

Afin de répondre à des formes d'organisation du travail nouvelles nécessitées par la réduction de la durée légale du travail, les signataires du présent accord fixent la durée maximale quotidienne de travail effectif à 12 h, conformément à l'article D. 212-16 du Code du Travail, et dans la limite de deux jours par semaine.

TITRE 5

Les salaires bénéficiant d'une convention de forfait ou d'une rémunération forfaitaire

(Voir aussi avenant no 1 du 29 juin 2000)

Pour répondre aux exigences imposées par certaines fonctions dans les entreprises des Tuiles et Briques, celles-ci ont parfois recours aux conventions de forfait. Le travail mené par les partenaires sociaux à l'occasion des négociations qui ont abouti au présent accord a montré la

nécessité de mieux définir la notion de forfait afin d'en préciser les règles dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

5-1 - Convention de forfait

5.1.1 - Salariés visés

Ce type de convention de forfait peut être appliqué aux salariés cadres avec leur accord. Certains techniciens et les agents de maîtrise, compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail et sous réserve de leur accord exprès, peuvent rentrer dans ce dispositif.

5.1.2 - Régime juridique

Le salarié bénéficiant d'une convention de forfait se voit garantir une rémunération lissée sur l'année.

Le volume de l'horaire mensuel qui sert de base au forfait ne peut excéder l'horaire mensuel correspondant à la durée légale du travail majorée d'un nombre d'heures supplémentaires qui réparti mois par mois, doit être limité, en cumul, aux contingents annuels d'heures supplémentaires visés au titre 3 .

La convention de forfait doit être rédigée et insérée dans le contrat de travail. Elle fait référence à un horaire mensuel ou annuel pour le personnel dont les fonctions permettent un décompte des heures travaillées.

L'employeur est, en outre, tenu de mettre en place un contrôle des horaires qui, le cas échéant, peut être réalisé par le salarié.

En fin de mois ou d'année, si l'horaire réellement effectué est supérieur au forfait défini les heures qui dépassent cette limite seront alors payées sur la base du taux horaire de l'intéressé majoré du taux légal en vigueur ou remplacées par un temps de repos équivalent au taux horaire majoré, conformément au titre 2 du présent accord.

5.2 - Forfait sans référence horaire

5.2.1 - Salariés visés

Le personnel entrant dans la catégorie III et hors catégories, selon la classification cadre de la CCN et qui dispose d'une latitude suffisante dans l'organisation de ses horaires et d'un niveau important de responsabilités et d'autorité peut bénéficier d'un forfait sans référence horaire.

5.2.2 - Régime juridique

La nature des fonctions de ces salariés ne permet pas de décompter leurs horaires. Leur rémunération tient alors compte des dépassements d'horaires.

5.3 - Dispositions propres au personnel visé dans le présent titre

L'employeur accordera des avantages :

- soit en terme de temps de repos, formule que les parties signataires incitent à privilégier. Ce temps de repos devra être donné sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos. Pour le personnel au forfait sans référence horaire, il bénéficiera d'au moins 7 jours de repos supplémentaires qui seront pris par journée entière ou en demi journée.
- soit en terme d'avantages d'un montant au moins équivalent (tels que : jours de formation rémunérés, abondement au Compte Epargne Temps, ...).

TITRE 6

Le personnel itinérant

6.1 - Salariés visés

Sont considérés comme personnel itinérant , les personnes amenées par la nature de leurs fonctions à se déplacer pour environ la moitié de leur temps de travail, afin d'exercer leur mission.

6.2 - Régime juridique

La nature même des fonctions exercées par le personnel itinérant rend impossible le contrôle des horaires et ne permet donc pas de bénéficier des dispositions prévues aux articles 1.8.1 à 1.8.4.

Les parties signataires demandent à ce que la rémunération prenne en compte la particularité en terme de durée du travail de ce personnel non sédentaire.

6.3 - Dispositions particulières au personnel itinérant

L'employeur accordera :

- soit des jours de repos supplémentaires pour le personnel itinérant. La prise de ces repos devra se faire avec l'accord de l'employeur.

Dans l'hypothèse d'octroi de jours de repos supplémentaires et s'il existe un CET dans l'entreprise, ce personnel aura notamment la possibilité d'y mettre une ou des journées de ces repos supplémentaires.

- soit d'autres avantages au moins équivalents.

TITRE 7

Dispositions relatives aux congés d'ancienneté et au personnel posté travaillant en continu

7.1 - Congés d'ancienneté

Dans le cadre de la réduction de la durée hebdomadaire légale de 39 heures à 35 heures, il est décidé d'abroger pour l'ensemble des salariés couverts par la CCN les dispositions des articles 0.19, E.12 et CA 10 en ce qui concerne les congés supplémentaires d'ancienneté.

Les salariés qui bénéficient au 31 décembre 1999 de jours supplémentaires par application desdits articles, continueront à en jouir mais dans la limite de ce qu'ils auront acquis en fonction de leur ancienneté calculée pour l'année 1999.

7.2 - Dispositions relatives au personnel en continu

La profession prend acte de la situation particulière du personnel travaillant dans une organisation du travail en continu, conformément à la définition donnée dans le titre 6 de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

Les signataires du présent accord souhaitent répondre positivement aux contraintes qu'entraîne ce type d'organisation en permettant à ces salariés de bénéficier d'un jour de repos supplémentaire en plus de la journée prévue à l'article 0.19 alinéa 6 de la CCN à partir de leur 55e anniversaire.

TITRE 8

Départs anticipés à la retraite

Les parties signataires rappellent l'existence d'un titre 3 dans l'accord du 23 juin 1997 intitulé « aménagements de fin de carrière et départs anticipés ». Ces dispositions favorisent les départs anticipés à la retraite et l'embauche de jeunes.

En outre, les parties s'engagent à demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'ARPE; ce dispositif étant à même de préserver voire de développer l'emploi au sein de la Profession.

TITRE 9

Création d'une commission de suivi

L'objectif de cet accord demeure la sauvegarde de la compétitivité des entreprises et ainsi le maintien des efforts tant des entreprises que des salariés pour préserver l'emploi.

Par conséquent, pour mesurer les effets de cet accord, les parties participeront à une commission de suivi composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire
- et de représentants de la FFTB.

Cette commission se réunira une fois par an.

TITRE 10

Rémunérations

10.1 - Les minima conventionnels

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, telle que fixée à l'article 11.2, les montants des salaires mensuels garantis conventionnels des ouvriers et des Etam ainsi que les montants des salaires mensuels minima conventionnels des cadres, prévus par la CCN, en vigueur à la date précitée pour un horaire mensuel de 169 h 60, sont maintenus pour une nouvelle durée mensuelle à temps plein de 152 h 20.

En outre, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, telle que fixée à l'article 11.2, les grilles des montants servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année des ouvriers et des ETAM, prévues par la CCN, en vigueur à la date précitée pour un horaire mensuel de 169 h 60, sont maintenus pour une nouvelle durée mensuelle à temps plein de 152 h 20.

10.2 - Conséquences sur la CCN

Les dispositions prévues à l'article précédent entraîneront lors de l'entrée en vigueur du présent accord une modification des articles O.17, O.18, E.10 et E.11 de la CCN où la référence mensuelle ne sera plus de 169 h 60 mais de 152 h 20.

Aussi, les articles suivants annulent et remplacent dans leur contenu les articles de la CCN correspondants :

10.3 - Clauses ouvriers

Se reporter aux articles O.11, O.17 et O.18 des Clauses Ouvriers

10.4 - Clauses ETAM

(Se reporter aux articles E.10 et E.11 des Clauses ETAM)

10.5 - Clauses cadres

Conformément à l'article 10.1 du présent titre, la clause CA 9 intitulée « Prime de fin d'année » de la CCN reste inchangée.

TITRE 11

Application

11.1 - Application de l'accord

En cas de difficultés d'application du présent accord, la commission de suivi prévue au titre 9 pourra être saisie par l'une des parties signataires qui informera l'autre partie par lettre RAR. La commission se réunira au plus tard dans les deux mois de la saisine.

11.2 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension, sans exclusion, en ce qui concerne les titres 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, au Journal Officiel et au plus tôt le 1er janvier 2000 et ce, quelle que soit la date de l'arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, sauf accord d'entreprise le prévoyant notamment dans le cas d'un usage défensif ou offensif ouvrant droit aux aides publiques.

En cas de report de la date de prise d'effet des dispositions de la loi du 13 juin 1998 notamment en ce qui concerne celles de l'article L. 212-1 bis du Code du Travail la ou les nouvelles dates de prise d'effet se substitueront automatiquement à celles visées ci-dessus.

11.3 - Dépôt

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

11.4 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

11.5 - Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer en totalité l'accord à l'exclusion des dispositions modifiant la Convention Collective Nationale et l'accord de branche du 23 juin 1997, avec un préavis de trois mois dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Avenant no 1 du 29 juin 2000 (Étendu par arrêté du 27 décembre 2000, JO 4 janvier 2001)

(Applicable le 1er jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés, soit à compter du 1er février 2001 et au plus tard le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

TITRE préliminaire

Article 1

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G.1 de la convention collective nationale (ou CCN) de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 2

L'avenant n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'Aménagement/Réduction du Temps de Travail. En conséquence, il est expressément convenu que les accords d'entreprise ou d'établissement déjà conclus à la date d'effet du présent avenant pourront déroger aux dispositions de celui-ci et qu'en aucun cas les dites dispositions ne pourront être invoquées pour ajouter ou retrancher aux accords d'entreprise et d'établissement précités, à moins que les partenaires sociaux en aient décidé autrement.

Article 3

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Si la législation sur la réduction de la durée légale du travail telle que définie dans la loi du 19 janvier 2000 venait à être remise en cause ou à être modifiée en contradiction avec les dispositions du présent avenant, celui-ci deviendrait caduc après réception par les autres parties d'une lettre RAR le notifiant.

TITRE 1

Le contingent d'heures supplémentaires

Adaptation des entreprises

Les signataires du présent avenant conviennent d'établir une démarche par étape de réduction du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 et suivants du Code du travail.

Le présent avenant modifie le titre 3 intitulé « Contingent d'heures supplémentaires » de l'accord national du 15 décembre 1998. Cette modification prendra effet au 31 décembre 2001, sous réserve des dispositions des articles 3, 4 et 11.2 de l'accord du 15 décembre 1998.

Est modifiée la clause 3.3 de l'accord de la façon suivante :

Deuxième étape

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du Code du travail est fixé à partir du 1er janvier 2002 à 130 h par an et par salarié. Toutefois, le contingent pourra être majoré conformément à l'article 3.2 de l'accord de branche du 15 décembre 1998 par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, sous réserve du respect des dispositions du Code du travail en matière de repos compensateur.

TITRE 2

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait ou d'une rémunération forfaitaire

Pour répondre aux exigences imposées par certaines fonctions dans les entreprises des tuiles et briques, celles-ci ont parfois recours aux conventions de forfait. Le travail mené par les partenaires sociaux à l'occasion des négociations qui ont abouti au présent avenant a montré la nécessité de mieux définir la notion de forfait afin d'en préciser les règles dans l'intérêt des salariés et entreprises. Ce titre complète le titre 5 de l'accord de branche du 15 décembre 1998.

2-1 - Convention de forfait

2.1.1 - Salariés concernés

Ce type de convention de forfait peut être appliqué aux salariés cadres avec leur accord. Certains techniciens et agents de maîtrise, compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail et sous réserve de leur accord exprès, peuvent rentrer dans ce dispositif.

2.1.2 - Régime juridique

Le salarié bénéficiant d'une convention de forfait se voit garantir une rémunération lissée sur l'année.

Pour les techniciens et les agents de maîtrise, la durée mensuelle du travail effectif qui sert de base au forfait ne peut excéder la durée mensuelle effective correspondant à la durée légale du travail majorée d'un nombre d'heures supplémentaires qui réparti mois par mois, doit être limité, en cumul, aux contingents annuels d'heures supplémentaires visés au titre 1 .

En cas de forfait horaire annuel pour les cadres, la durée annuelle maximale de travail sera de 1730 heures de travail effectif.

La convention de forfait doit être rédigée et insérée dans le contrat de travail. Elle fait référence à une durée mensuelle ou annuelle du temps de travail effectif pour le personnel, dont les fonctions permettent un décompte des heures travaillées.

En outre, pour le personnel dont le temps de travail effectif est décompté en heures, l'employeur est tenu de mettre en place un contrôle des horaires qui, le cas échéant, peut être réalisé par le salarié. Pour les forfaits en jours, le décompte des jours travaillés sera réalisé par le salarié ou/et par l'employeur. Un récapitulatif sera fait conformément à l'article D. 212-21-1 du Code du travail.

2.2 - Les cadres autonomes

2.2.1 - Catégories de salariés concernés

Les parties signataires rappellent que la loi du 19 janvier 2000 distingue notamment trois catégories de cadres. L'article L. 212-15-1 du Code du travail définit les cadres dirigeants et l'article L. 212-15-2 du Code du travail les cadres dits « intégrés ». Les autres catégories de cadres ou cadres autonomes sont concernées par l'article L. 212-15-3 du Code du travail avec la possibilité de mettre en place des forfaits en jours. Il s'agit, pour cette dernière catégorie, des personnels sous statut cadre, conformément à la CCN des tuiles et briques qui peuvent bénéficier de ce dispositif si la durée de leur temps de travail ne peut pas être

prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

2.2.2 - Nombre de jours travaillés

Le nombre de jours travaillés est fixé à 217 jours sur une année civile. Ce nombre sera calculé prorata temporis si le cadre entre ou sort en cours d'année.

2.2.3 - Modalités de décompte

Les cadres concernés tiendront un décompte mensuel des jours travaillés qui sera validé par leur hiérarchie. Ce décompte fera également apparaître les jours de repos autres que les congés payés.

2.2.4 - Modalité de suivi de l'organisation

Le suivi de l'organisation du travail, des amplitudes et de la charge de travail s'effectuera par la hiérarchie. Un bilan sera communiqué chaque année au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

2.2.5 - Amplitudes et repos

Les cadres concernés bénéficieront au minimum d'un repos quotidien de 11 heures et hebdomadaire de 35 heures.

TITRE 3

Le CET

L'article 2.3 de l'accord de branche du 23 juin 1997 est complété afin de pouvoir également alimenter le compte épargne temps par les jours de réduction du temps de travail dans les limites légales.

TITRE 4

Application

4.1 - Application de l'avenant

En cas de difficultés d'application du présent avenant, la commission de suivi prévue au titre 9 de l'accord du 15 décembre 1998 pourra être saisie par l'une des parties signataires qui informera l'autre partie par lettre RAR. La commission se réunira au plus tard dans les deux mois de la saisine.

4.2 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés, sauf avenant d'entreprise le prévoyant.

4.3 - Dépôt

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

4.4 - Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

4.5 - Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer en partie ou en totalité l'avenant avec un préavis de trois mois dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail.

TUILES et BRIQUES

Après plusieurs années durant lesquelles les grilles des salaires mensuels garantis n'ont cessé de se détériorer au regard des besoins et du coût de la vie, perdant peu à peu toute réelle signification pour assurer la reconnaissance des qualifications (**de plus en plus de niveaux rattrapés par le SMIC**), les employeurs ont décidé d'imposer à la fois leur nouveau système de classification des emplois, en correspondance de quoi, ils ont réussi à obtenir avec la signature de certaines organisations syndicales la suppression toute notion de salaires garantis et toutes négociations sur le sujet (cela au mépris des dispositions légales et réglementaires) dans le but de ne traiter au niveau de la branche que de Rémunérations Minimale Annuelle Garantie (REMAG)

Vous avez ci-après quelques élément d'appréciation de l'évolution des salaires mensuels garantis, dont les derniers négociés et faisant l'objet d'un accord remontent maintenant à 1999 (ses accords n'étant pas signés par la CGT du fait que plusieurs niveaux étaient alors inférieurs au SMIC en vigueur)

Dans cette branche il y avait 3 grilles distinctes de classifications et de salaires

1°)-Ouvriers

2°)-Employés, techniciens et agents de maîtrise

3°)-Ingénieurs, cadres

K	Catégories	SMG 169,60 h	SMG 152,2 h				
150	Ouvrier manœuvre	5908 F	6031 F	6187 F	6272 F	6354 F	976,5 €
250	Employé non spécialisé	5908 F	6031 F	6167 F	6272 F	6354 F	976,5 €
156	Ouvrier spécialisé	5968 F	6085 F	6234 F	6318 F	6400 F	983,5 €
260	Employé spécialisé	5944 F	6061 F	6208 F	6292 F	6374 F	979,5 €
175	Ouvrier qualifié	6158 F	6256 F	6382 F	6465 F	6549 F	1006 €
290	Employé qualifié	6052 F	6148 F	6270 F	6351 F	6432 F	989 €
195	Ouvrier H Qualifié	6862 F	6971 F	7112 F	7203 F	7287 F	1121 €
330	Employé H qualifié	6887 F	6996 F	7135 F	7228 F	7321 F	1125 €
390	Technicien A Maîtrise	8139 F	8268 F	8432 F	8541 F	8652 F	1330 €
475	Technicien supérieur. Agent de haute Maîtrise	9913 F	10070 F	10269 F	10403 F	10538 F	1620 €
366	Ingénieur et cadre confirmé	11723 F	11913 F	12151 F	12309 F	12470 F	1918 €
	SMIC (169,60 H)	5907,16 F	6030,97 F	6271,80 F	6429,53 F	6687,32 F	1052,83 €

<u>Accord signé le</u> <u>Application au</u>	<u>21/10/1993</u> <u>1/10/1993</u>	<u>16/10/1994</u> <u>1/10/1994</u>	<u>3/10/1995</u> <u>1/10/1995</u>	<u>3/4/1996</u> <u>1/4/1996</u>	<u>9/4/1997</u> <u>1/4/1997</u> <u>(Rien en</u> <u>1998)</u>	<u>6/10/1999</u> <u>1/10/1999</u> <u>Depuis,</u> <u>plus de</u> <u>garanties</u> <u>salaires de</u> <u> négociées</u>
---	---------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------	------------------------------------	---	---

Dernières grilles des salaires mensuels garantis

45^e avenant du 6/10/1999

Grille / ouvriers

<u>CATEGORIES</u>	<u>Fourchette de coefficients</u>	<u>Salaires mensuels garantis</u>	<u>SMP pour le calcul de la prime d'ancienneté et de fin d'année jusqu'au mois de février 2004</u>
I	150 à 159	6405 à 6476	4999 à 5076
II	156 à 168	6452 à 6546	5050 à 5152
III	165 à 180	6523 à 6790	5126 à 5360
IV	175 à 193	6601 à 7280	5212 à 5748
V	185 à 205	6978 à 7733	5509 à 6105
VI	185 à 220	7355 à 8298	5807 à 6552

Grille / E.T.A-M.

<u>CATEGORIES</u>	<u>Fourchette de coefficients</u>	<u>Salaires mensuels garantis</u>	<u>SMP pour le calcul de la prime d'ancienneté et de fin d'année jusqu'en</u>
I	250 à 265	6405 à 6435	4999 à 5043
II	260 à 315	6425 à 7043	5028 à 5557
III	290 à 375	6484 à 8385	5116 à 6615
IV	330 à 480	7379 à 9615	5821 à 7585
V	390 à 515	8720 à 11515	6880 à 9085
VI	475 à 615	10621 à 13751	8379 à 10849

Grille des cadres

Positions hiérarchiques	Salaires mensuels garantis	Positions hiérarchiques	Salaires mensuels garantis
Catégorie I CADRES DIPLOMÉS		Catégorie III	
1 ^{ère} année coefficient 300	10302 F	coefficient 520	17857 F
2 ^e année coefficient 322	11057 F	coefficient 542	18612 F
3 ^e année coefficient 344	11813 F	coefficient 564	19368 F
Catégorie II		coefficient 586	20123 F
coefficient 366	12568 F	coefficient 608	20879 F
coefficient 388	13324 F	coefficient 630	21634 F
coefficient 410	14079 F	coefficient 652	22390 F
coefficient 432	14835 F	La valeur de point est fixée à 34,34 F	
coefficient 454	15590 F		
coefficient 476	16346 F		
coefficient 498	17101 F		

Dans cette branche, les patrons sont parvenus avec l'accord de la CFDT, CFTC et CGC à mettre en place un nouveau système de classement de groupes d'emplois (et non de classification des qualifications), cela à partir de 5 critères « sauce patronale » d'appréciation très subjective de la valeur des emplois

Critère 1 Complexité, Critère 2 Impact, Critère 3 Relations, Critère 4 Autonomie, Critère 5 Connaissances

Les emplois sont classés dans des groupes et chaque salarié se voit dans le groupe d'emploi où se situe le sien, attribué un niveau selon ses qualités reconnues par l'employeur dans la tenue de son emploi.

Il n'y a donc plus de positions et de coefficients hiérarchiques et de ce fait, plus de salaires garantis vis à vis des coefficients

Il n'y a du reste plus aucune notion de salaires garantis mensuels ou/et horaires puisque avec l'accord, les patrons leur ont substitué une notion de Rémunérations Minimale Annuelles Garanties qui incluent primes de fin d'année et primes de vacances mais aussi de nombreuses autres primes garanties ou aléatoires (rendement, d'objectifs ou de performances, les astreintes, primes de poste, de nuit ou autres nuisances imposées qui n'ont rien à voir avec une reconnaissance de la qualification).

En plus les montants des REMAG ont été fixés sans aucun mode de détermination vis à vis des groupes et niveaux définis.

Les REMAG ont été arrêtées arbitrairement à partir d'une proposition nominale faite par les employeurs et propre à chaque position, sans qu'il n'existe de règle permettant de trouver un quelconque rapport hiérarchique entre les positions entre elles.

Vous avez ci après les REMAG (rémunérations minimales annuelles garanties) en correspondance aux divers groupes d'emplois définis et niveau occupé par le salarié dans l'emploi qu'il occupe

GROUPES 1 2 3 4 5		NIVEAUX DANS LES GROUPES A B C D					
1 A	15656,00 €	1 B	16068,00 €	1 C	16480,00 €	1 D	16995,00 €
2 A	17098,00 €	2 B	17768,00 €	2 C	18449,00 €	2 D	19416,00 €
3 A	19519,00 €	3 B	20240,00 €	3 C	21321,00 €	3 D	22609,00 €
4 A	22712,00 €	4 B	23536,00 €	4 C	24978,00 €	4 D	26869,00 €
5 A	26972,00 €	5 B	28050,00 €	5 C	30300,00 €	5 D	33026,00 €

La prime de vacances conventionnelle est fixée à : 25% de l'indemnité de congés payés perçue par le salarié

La prime de fin d'année conventionnelle est fixée à : 6,5% de la REMAG en 2004, 7% de la REMAG en 2005, 7,5% de la REMAG en 2006 correspondant à la classification du salarié, cela pour une année complète de travail effectif (versée seulement si le salarié présent à l'effectif au moment de la distribution en fin d'année)

Pour un salarié classé dans le groupe 1 A

Sur la base du SMIC la prime de vacances serait de: $(8,03 \times 152,2) / (4,33 \times 5) \times 25\% = 352,82 \text{ €}$
 Sa prime de fin d'année serait: (en 2005) de : $15656 \times 7\% = 1095,92 \text{ €}$

Si l'on retire ces 2 primes de la REMAG et que l'on divise le résultat par 12, on a un salaire mensuel moyen inférieur au SMIC en vigueur

$[15656,00 - (352,82 + 1095,92)] : 12 = 1183,93 \text{ €}$ (pour rappel SMIC / 151,67 H = 1217,91 €)

La prime d'ancienneté, calculée jusqu'en février 2004 sur la base d'un SMP correspondant environ à 78,9% du salaire mensuel minima garanti (SMG), est maintenant calculée à partir d'un montant forfaitaire fixé pour chaque groupe ou se situe l'emploi tenu par le salarié (voir tableau ci-après)

Montants mensuels en €	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

A titre d'indications

REMAC Groupe 1 niveau A = 15656 € soit en moyenne par mois si l'on divise par 13,25 mois (prime de fin d'année + prime de vacances) 1181,58 €

Cela donnerait sur la base de calcul antérieure une prime d'ancienneté à 3 ans de $1181,58 \times 78,9\% \times 3\% = 27,97 \text{ €}$

La grille signée en 2004 pour tout le groupe donne 23 €

-(Nous avons qui plus est, fait la démonstration en divisant la REMAG par 13,25 mois, ce qui est loin d'être le niveau atteint avec la prime de fin d'année et de vacances fixée par l'accord).

Notons aussi que, pour un salarié du Groupe 1 niveau D, la différence sera encore plus importante REMAG = 16995 € soit en moyenne par mois si l'on divise par 13,25 mois (prime de fin d'année + prime de vacances) 1282,64 €

Cela donnerait sur la base de calcul antérieure une prime d'ancienneté à 3 ans de $1282,64 \times 78,9\% \times 3\% = 30,36 \text{ €}$ contre les 23 € que donne l'accord.

Nous comprenons mieux le sens des deux paragraphes suivants inscrits sous le tableau dans l'accord signé.

« Le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par le nouveau barème ci-dessus »

« Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, et celle prévue par ce nouveau barème »

Autrement dit, c'est bien comme nous l'avons souligné une remise en cause réelle de la hauteur de la prime d'ancienneté qui a été engagée par cet accord où sur la base des minima des salariés risquent déjà d'y laisser des plumes, mais où plus grave encore seront les pertes pour les salariés qui avaient par exemple obtenu par la lutte le calcul de leurs primes d'ancienneté sur la base de leurs salaires réels ou des bases de calcul allant au-delà des dispositions conventionnelles.

La « négociation 2006 » conforte notre bataille pour exiger des négociations sur des salaires mensuels et horaires garantis

Les patrons nous refusent ce droit à la négociation sur les salaires garantis, campant sur leur décision unilatérale de ne plus que « négocier » sur la REMAG (et encore ce n'est qu'un simulacre de négociations)

Vous avez ci – après ce qui à été signé par la CFDT et la CGC

GROUPES 1 2 3 4 5		NIVEAUX DANS LES GROUPES A B C D					
1 A	15959,00 €	1 B	16389,00 €	1 C	16810,00 €	1 D	17335,00 €
2 A	17435,00 €	2 B	18123,00 €	2 C	18859,00 €	2 D	19804,00 €
3 A	19909,00 €	3 B	20645,00 €	3 C	21747,00 €	3 D	23061,00 €
4 A	23166,00 €	4 B	24007,00 €	4 C	25478,00 €	4 D	27406,00 €
5 A	27511,00 €	5 B	28611,00 €	5 C	30906,00 €	5 D	33687,00 €

Remarque le dernier accord était du mois de février 2004

CELA FAIT DONC QU'ENVIRON + 2% POUR DEUX ANS

AVEC CELA RETIREZ LA PRIME DE VACANCES ET DE FIN D'ANNEE (CONVENTIONNELLES) PUIS DIVISEZ PAR 12 LE RESULTAT OBTENU, ET VOUS TROUVEREZ, SUR LES PREMIERS NIVEAUX DE LA GRILLE, MOINS QUE LE MONTANT DU SMIC

Démonstration

Ce qui a été signé donne pour la catégorie 1A

15959 € (moins 398,98 € Prime de Vacances «25% des 10% de la REMAG») (moins 1196,93 € de PFA « 7,5 % de la REMAG») = 14363,09 €

14363,09 : 12 = **1196,92 € / mois**

SMIC actuel x horaire mensuel conventionnel donne = 8,03 x 152,20 = **1222,17 €**

Moralité les signataires ne garantissent pas le SMIC aux salariés se situant au pied de la grille

Pour la catégorie 1 B

16389 € (moins 409,73 € Prime de Vacances «25% des 10% de la REMAG») (moins 1229,18 € de PFA « 7,5 % de la REMAG») = 14750,09 €

14750,09 : 12 = **1229,17 € / mois**

Pour la catégorie 1 C

16810 € (moins 420,25 € Prime de Vacances «25% des 10% de la REMAG») (moins 1260,75 € de PFA « 7,5 % de la REMAG») = 15129 €

15129 : 12 = **1260,75 € / mois**

Avec la revalorisation du SMIC en juillet 2006, ce sera le tour de la catégorie 1B d'être en dessous du SMIC, la catégorie 1C ne devrait pas être loin de se faire aussi rattraper par le SMIC

Ajoutons à cela que les signataires ont bloqué la base de la prime d'ancienneté. Elle reste sur les mêmes montants qu'en février 2004.

Montants mensuels en €	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

Vous comprendrez mieux avec ces éléments, pourquoi la CGT dénonce, la supercherie de la mise en place des dispositions relatives à la REMAG se substituant aux salaires garantis et destinées à abaisser la rémunération du travail, ainsi que la modification relative au calcul de la prime d'ancienneté qui a été opérée et qui va dans le même sens.
VOILA LA GRILLE SIGNEE PAR LES PATRONS ET LA SEULE CFDT EN 2007

GROUPES 1 2 3 4 5 NIVEAUX DANS LES GROUPES A B C D

1A	16 240	1B	16 668	1C	17 096	1D	17 630
2A	17 736	2B	18 431	2C	19 180	2D	20 141
3A	20 247	3B	20 996	3C	22 117	3D	23 453
4A	23 560	4B	24 415	4C	25 911	4D	27 872
5A	27 979	5B	29 097	5C	31 431	5D	34 260

Ce qui a été signé donne pour la catégorie 1A

16 240 (moins 406 € Prime de Vacances «25% des 10% de la REMAG») (moins 1218 € de PFA « 7,5 % de la REMAG») = 14 616 €

14 616 : 12 = **1218 € / mois (moins que le SMIC)**

SMIC actuel x horaire mensuel conventionnel donne = 8,44 x 152,20 = **1 284,57 €**
 (152,20 heures = horaire mensuel de référence dans la branche / 35 heures hebdomadaires)

Ce qui a été signé donne pour la catégorie 1B

16 668 (moins 416,70 € Prime de Vacances «25% des 10% de la REMAG») (moins 1250,10 € de PFA « 7,5 % de la REMAG») = 15 001,20 €

15 001,20 : 12 = **1250,01 € / mois (moins que le SMIC)**

SMIC actuel x horaire mensuel conventionnel donne = 8,44 x 152,20 = **1 284,57 €**

Ce qui a été signé donne pour la catégorie 1C

17 096 (moins 427,40 € Prime de Vacances «25% des 10% de la REMAG») (moins 1282,20 € de PFA « 7,5 % de la REMAG») = 15 386,40 €

15 386,40 : 12 = **1282,20 € / mois (moins que le SMIC)**

SMIC actuel x horaire mensuel conventionnel donne = 8,44 x 152,20 = **1 284,57 €**

Il faut maintenant être au niveau 1 D pour avoir un salaire qui approche le SMIC (et encore lorsque l'on sait que rentre dans la REMAG des primes qui ne sont pas comprises dans le SMIC, comme par exemple les compensations pour nuisances de travail, paiement d'astreintes..., qui logiquement devraient s'ajouter, c'est pratiquement le 2A qui deviendra dans certain cas au SMIC)

Ajoutons à cela que les signataires ont bloqué la base de la prime d'ancienneté. Elle reste sur les mêmes montants qu'en février 2004.

Montants mensuels en €	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté

Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

CHARTE

TUTORAT

**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI (CPNE)
FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES**

PREAMBULE

Vu l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 afférent à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu la Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu l'Accord Interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie signé entre d'une part, la FFTB, l'UNICEM, la CICF, la FIB, le SFIC, le FILMM, le SNPSI, la Chambre Syndicale Nationale des Fabricants de Chaux Grasses et Magnésiennes et d'autre part, la CFDT, la CFTC, CGE-CGC, CGT et CGT-FO,

Vu l'Accord Tuiles et Briques du 25 mai 2005 relatif aux Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) entre d'une part, la FFTB et d'autre part, la CFDT, la CFTC, CGE-CGC, CGT et CGT-FO,

Les parties à la présente considèrent que l'exercice du Tutorat doit être renforcé pour accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et pour contribuer à la réussite des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation et des CQP et, de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences et des savoir-faire au sein des entreprises de la Profession des Tuiles et Briques.

C'est dans ce contexte que les parties se sont rencontrées et ont conclu la présente Charte et son annexe relative au Guide du Tuteur.

**ARTICLE 1
LE TUTEUR**

L'employeur peut désigner un Tuteur parmi les salariés volontaires qualifiés de son entreprise.

La proximité géographique du Tuteur et du Tutoré est un facteur favorable de réussite.

Le Tuteur doit justifier d'une expérience d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la professionnalisation visée.

Il doit en outre avoir des compétences relationnelles et pédagogiques.

L'employeur peut assurer lui-même le Tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

ARTICLE 2 **MISSIONS DU TUTEUR**

Le Tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- d'aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formations dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, ou d'alternance
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle
- le cas échéant, de participer à l'évaluation des qualifications acquises
- d'assurer la liaison avec l'organisme de formation
- de vérifier périodiquement avec l'organisme de formation que les séquences de formation et les activités exercées par le salarié se déroulent dans les conditions initialement prévues.

ARTICLE 3 **EXERCICE DU TUTORAT**

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le Tuteur dispose du temps nécessaire.

Lorsqu'il est salarié, le Tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de trois salariés.

Lorsqu'il est employeur, le Tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

Dans le cadre des CQP, les Tuteurs bénéficient d'une formation de 3 jours.

Pour aider les Tuteurs dans leur mission, un guide est proposé en annexe de la présente.

ARTICLE 4 **OBLIGATIONS DU TUTEUR**

Le Tuteur s'engage à assurer ses missions avec rigueur, professionnalisme, assiduité et objectivité.

Au cours de ses missions et à l'issue de celles-ci, le Tuteur en rend compte à l'employeur.

ARTICLE 5
VALORISATION DU TUTORAT

L'activité de Tutorat fera l'objet d'un point spécifique entre le Tuteur et son Hiérarchique lors de l'entretien annuel dans le cadre de la reconnaissance de ses compétences.

Fait à Paris, le _____

Pour la FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES (FFTB)

Pour la CPNE :

- **La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT,**

- **La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC,**

- **La FEDERATION NATIONALE DE LA CONSTRUCTION SCAMIC – SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES – CFE-CGC,**

- **La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE - CGT,**

- **La FEDERATION GENERALE FO (FGFO) – FEDERATION MATERIAUX – CERAMIQUE – THERMIQUE – CGT-FO**

Annexe : **GUIDE DU TUTEUR**

Missions	Objectifs	Activités
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier	Accueillir : présenter au salarié l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné, ses activités aux autres membres du personnel
2. Formation en entreprise	Favoriser les conditions d'apprentissage du métier	Organiser les activités à confier au salarié Aider le salarié à la compréhension du travail Guider le salarié dans l'exécution du travail
3. Suivi du contrat de professionnalisation de la période de professionnalisation, du CQP...	Permettre au salarié de tirer profit au maximum de sa période de formation en entreprise	Participer à la liaison avec l'organisme de formation Faire le point sur les acquis théoriques et pratiques avec les formateurs et la hiérarchie dans l'entreprise
4. Suivi du salarié	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel	Développer l'épanouissement des aptitudes du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
5. Evaluation	Mesurer les progrès du salarié	Faire un bilan des résultats du salarié Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

1. ACCUEIL DU SALARIE

- Discuter avec le salarié de son projet professionnel
- Organiser la visite de l'entreprise
- Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils ...)
- Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel
- Présenter l'équipe
- Aider le salarié à se présenter
- Présenter son rôle de tuteur
- Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise
- Expliquer les consignes de sécurité au niveau de l'entreprise
- Présenter le règlement intérieur de l'entreprise

- Expliquer l'objectif du contrat de professionnalisation, de la période de professionnalisation, du CQP...
- Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise

2. FORMATION DU SALARIE DANS L'ENTREPRISE

- Prendre connaissance du contenu de la formation préparée
- Etablir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui – comment – pourquoi
- Expliquer les critères de performance de l'entreprise
- Faire connaître les matériels et matériaux utilisés
- Présenter les consignes de sécurité aux postes de travail
- Former le salarié aux situations de travail
- Guider le salarié dans la réalisation du travail

3. 4. 5. SUIVI ET EVALUATION DU SALARIE

- Rencontrer régulièrement et individuellement le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer
- Suivre et évaluer ses résultats au regard des critères de la professionnalisation préparée
- S'assurer que les conditions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves
- Utiliser les outils mis à la disposition par l'entreprise et les organismes de formation.