

CIMENTS (INDUSTRIES DE LA FABRICATION DES) INGÉNIEURS ET CADRES

BROCHURE JO 3280

Convention collective nationale du 5 juillet 1963

(Étendue par arrêté du 16 avril 1968, JO 10 mai 1968)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat français de l'industrie cimentière (anciennement Syndicat national des fabricants de ciments et chaux hydrauliques).

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération nationale des cadres des activités bâtiment, travaux publics et connexes CGC ;
- Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ;
- Fédération nationale de la céramique et des matériaux de construction CGT-FO ;
- Fédération nationale des travailleurs du bâtiment, des travaux publics et des matériaux de construction CGT

Dispositions générales

Préambule

Soucieux d'entretenir un climat favorable à l'accroissement de la productivité dans l'industrie des chaux et ciments et à l'amélioration consécutive du niveau de vie du personnel de leurs entreprises ;

En communauté de vues sur le rôle qui revient aux ingénieurs et cadres dans la recherche non seulement des progrès techniques et d'une meilleure organisation du travail, mais encore des aménagements propres à promouvoir les relations humaines les plus satisfaisantes à l'intérieur de l'entreprise ;

Désireux de concourir au développement de l'activité équilibrée et de la réputation des entreprises de la profession et affirmant leur solidarité à cet effet,

Les représentants des employeurs et des ingénieurs et cadres signataires de la présente convention, réunis à Paris le 5 juillet 1963, ont convenu de codifier les usages de la profession touchant les relations entre les dirigeants des entreprises et les ingénieurs et cadres.

CHAPITRE I

Article 1 (ancien)

Champ d'application

(Complété par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

La présente convention collective nationale est conclue en application du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail.

Elle s'applique à l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse.

Elle règle les rapports entre les ingénieurs et cadres et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées, par référence à la nomenclature des activités économiques telle qu'elle résulte du décret no 59-534 du 9 avril 1959, à savoir :

Rubrique 325-1. - Fabrication de ciments artificiels : fabrication de ciments de laitier et de ciments portland étant entendu qu'il s'agit de fabrication de tous les liants hydrauliques.

En y comprenant les activités de fabrication de chaux incluses dans les établissements assurant des fabrications de ciments artificiels ;

En n'y comprenant pas celles des fabriques de ciments artificiels rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel ingénieurs et cadres de ces dernières industries.

Rubrique 145-0. - Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux :

Avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la rubrique 325-1.

Dans la rubrique 324-0. - Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre ; les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (rubrique 325-1) et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale du 6 décembre 1956 relative aux conditions de travail des ingénieurs et cadres des industries de carrières et matériaux, étendue par arrêté du ministre du travail et de la sécurité sociale du 13 décembre 1960.

La convention collective s'applique, en outre, également aux stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherches des établissements ci-dessus soumis à la présente convention.

Elle pourra faire l'objet d'adaptations aux conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, étant entendu que ces adaptations ne pourront avoir pour effet de rendre moins avantageuses les dispositions prévues par la présente convention.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

(Avenant du 20 novembre 1997, non étendu, applicable à la date de publication de son arrêté d'extension)

La présente convention collective nationale est conclue en application du titre III du livre I er du code du travail.

Elle s'applique à l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse.

En application du décret no 92-1129 du 2 octobre 1992, portant approbation de la nomenclature d'activités françaises, le champ d'application professionnel de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments relative aux ingénieurs et cadres vise principalement l'activité suivante :

Rubrique no 26-5 A - Fabrication de ciments : fabrication de ciment portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts (à l'exception des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel ingénieurs et cadres de ces dernières industries)

À noter : les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments, et qui à ce titre relèvent de la présente convention collective, peuvent exercer en outre l'activité complémentaire de fabrication de chaux (rubrique 26-5 C -)

Rubrique 14-1 C - (1) Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux

- avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées directement et personnellement par les sociétés se livrant aux fabrications de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la rubrique 26-5 A - , étant précisé que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux.

Rubrique 26-5 E - (1) Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (rubrique 26-5 A -) et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre entrent dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux, étendues par arrêté de M. le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale du 13 décembre 1960.

La convention collective s'applique également aux sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherches des établissements ci-dessus, soumis à la présente convention.

Elle pourra faire l'objet d'adaptations aux conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, étant entendu que ces adaptations ne pourront avoir pour effet de rendre moins avantageuses les dispositions prévues par la présente convention.

Article 2

Définition des cadres

(Complété par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

Les parties conviennent, pour faciliter la rédaction de la présente convention, de désigner sous le vocable « Cadres » les ingénieurs ou cadres.

Sont considérés comme cadres les collaborateurs qui :

Soit répondent simultanément aux deux conditions suivantes :

1) Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'études sanctionnées par :

- un diplôme d'ingénieur délivré dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;
- un diplôme de fin d'études de l'école des hautes études commerciales, des instituts des sciences politiques, des écoles supérieures de commerce reconnues par l'État, de l'école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), de l'école de haut enseignement commercial pour les jeunes filles ;
- le titre d'agrégé, les diplômes de doctorat et licences universitaires délivrés par les facultés françaises ;

2) Occuper dans l'entreprise un des emplois définis dans la nomenclature des emplois visés à l'annexe Classifications, appointements, de la présente convention, position supérieure exclue.

Soit possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'une expérience professionnelle ou sanctionnée par la promotion supérieure du travail (loi du 31 juillet 1959) et qui sont chargés effectivement dans l'entreprise d'une fonction de la position II ou III de la nomenclature des emplois visée à l'annexe Classifications , appointements, de la présente convention.

Il est reconnu que des cadres, quelle que soit leur origine, peuvent, dans certains cas, ne pas exercer des fonctions de commandement : ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, chefs de comptabilité, fonctions technico-commerciales, etc.

Ne relève pas de la présente convention le cas des cadres de la position supérieure (position supérieure à la position III B [coefficient 600] visée à l'annexe Classifications , appointements, de la présente convention). Mais il est bien entendu entre les parties signataires que ces cadres font l'objet de dispositions particulières leur assurant des avantages au moins équivalents dans leur ensemble à ceux que la présente convention assure au niveau du cadre de position III B de coefficient 600.

Ne relèvent pas non plus de la présente convention les agents de maîtrise et autres collaborateurs qui, bien qu'admis à bénéficier de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (art. 4 bis et 36), ne remplissent pas les conditions ci-dessus.

Article 3

Durée

La présente convention est valable jusqu'au 31 décembre 1964. Elle se poursuivra ensuite d'année en année, par tacite reconduction.

L'avis de dénonciation ou de révision formulée par l'une des parties contractantes devra être présenté avec un préavis de deux mois par pli recommandé et adressé à chacune des organisations signataires.

La partie qui dénoncera la présente convention, ou demandera sa révision, devra accompagner la lettre de dénonciation ou de demande de révision d'un nouveau projet d'accord complet ou portant simplement sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application de la nouvelle convention signée par suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Article 4

Conventions particulières

La présente convention ne peut pas entraîner, pour le cadre présent à la date de la signature, de diminution de sa situation d'ensemble antérieure, que celle-ci découle d'un contrat d'engagement, d'un règlement intérieur, d'un régime particulier ou d'usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

CHAPITRE II

Article 5

Contrat de travail

Les clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les cadres.

Article 6

Engagement - Période d'essai

La période normale d'essai est de trois mois.

Toutefois, elle peut être portée à six mois au maximum si les parties sont d'accord pour en décider ainsi. Cette clause doit être confirmée par écrit.

Pendant le premier mois, les deux parties sont libres de rompre à tout moment le contrat individuel sans être tenues d'observer un délai-congé.

Pendant les deux mois suivants, un délai-congé de quinze jours devra être appliqué par l'employeur. A partir du quatrième mois, le délai-congé sera porté à un mois.

Ce préavis pourra être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai ; dans ce dernier cas, les quinze jours ou le mois devront être payés.

Les parties pourront, toutefois, décider d'un commun accord de supprimer ou d'abrégier la période d'essai déterminée comme ci-dessus. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

Pendant la période de préavis, le cadre pourra s'absenter pour chercher un nouvel emploi, dans les mêmes conditions que pour l'article 22 .

Article 7

Engagement définitif

(Complété par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

Lors de l'engagement définitif, à l'expiration de la période d'essai, le cadre reçoit obligatoirement une lettre d'engagement précisant :

— la fonction occupée, le lieu ou les lieux où elle s'exercera ;

- la classification et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la rémunération et ses éléments (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- l'horaire hebdomadaire de travail de l'établissement de rattachement.

Éventuellement, les autres clauses particulières.

Il en est de même pour le cadre engagé sans période d'essai.

Le cadre reçoit en outre un exemplaire de la présente convention.

Le fait, pour un cadre, d'avoir quitté son entreprise ne doit pas empêcher son engagement dans une entreprise similaire, sauf convention contraire écrite résultant d'un contrat individuel et comportant dédommagement.

Tout cadre qui, à la date de la signature de la présente convention, ne serait pas pourvu de la lettre d'engagement recevra, à sa demande, dans les six mois, une lettre précisant sa position à ladite date.

Article 8

Durée du travail

(Remplacé par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

Dispositions d'origine, étendues :

Étant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution.

Les appointements des ingénieurs et cadres ont un caractère forfaitaire. Ils sont établis :

- soit, comme pour les autres catégories de personnel à régime d'appointements mensuels, en fonction de l'horaire qu'ils effectuent ;
- soit par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles ou à des heures de récupération effectuées par leurs services.

Au cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient normalement à des travaux spéciaux de nuit ou de jour férié, ou bien entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaire, sa rémunération en tiendra compte.

Dispositions de l'article 8 résultant de l'avenant du 5 juillet 1968, non étendu :

Durée du travail - Appointements

La durée normale de travail est celle de l'établissement de rattachement. Toutefois, étant donné le rôle dévolu aux ingénieurs et cadres, il peut advenir que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et à la surveillance de son exécution.

Les appointements de base des ingénieurs et cadres sont établis par forfait global incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles.

Dans le cas où les fonctions d'un cadre l'appelleraient normalement à des travaux spéciaux de nuit, de dimanche ou de jour férié, sa rémunération en tiendra compte.

Article 9

Modifications au contrat et mutations

(Modifié par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

Dispositions d'origine, étendues :

Toute modification, de caractère individuel apportée par l'employeur à l'un des éléments de l'article 7, fait, préalablement, l'objet d'une notification écrite.

En cas de modification comportant déclassement d'emploi, le cadre dispose d'un délai de réflexion de trois mois maximum avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Si cette modification n'est pas acceptée par le cadre, et si ce refus entraîne la rupture du contrat de travail, cette rupture sera considérée comme étant du fait de l'employeur et sera traitée comme un congédiement.

En cas d'acceptation, le cadre aura droit à une indemnité calculée de la même façon que l'indemnité de congédiement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle qui lui est proposée.

Dans le cas où le changement de la situation entraînerait la perte de la qualité de cadre, l'indemnité de licenciement sera due intégralement et l'ancienneté de ce collaborateur sera complètement éteinte en ce qui concerne sa position de cadre.

Dispositions de l'article 9 résultant de l'avenant du 5 juillet 1968, non étendu :

Toute modification de caractère individuel, apportée par l'employeur à l'un des éléments de l'article 7, fait, préalablement, l'objet d'un entretien et ensuite d'une notification écrite.

Déclassement

Préalablement à son déclassement d'emploi, sauf pour faute grave, le cadre fera l'objet d'un avertissement écrit. Son déclassement ne pourra intervenir qu'après un délai de six mois suivant cet avertissement. Il dispose alors d'un délai de réflexion de trois mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Si ce déclassement n'est pas accepté par le cadre et si ce refus entraîne la rupture du contrat de travail, celle-ci sera considérée comme étant du fait de l'employeur et traitée comme un congédiement.

En cas d'acceptation, le cadre aura droit à une indemnité compensatrice égale à la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle. Le montant de cette indemnité ne pourra excéder 10 p. 100 de la rémunération ancienne et ne subira aucune variation pour quelque cause que ce soit. Toutefois, si le cadre déclassé fait l'objet ultérieurement d'une promotion, l'indemnité compensatrice est réduite à concurrence de l'augmentation de sa rémunération consécutive à la promotion dont il fait l'objet.

Promotion

En cas de promotion, l'employeur définira la nouvelle fonction et en précisera tous les éléments de la rémunération après s'en être entretenu avec l'intéressé.

Article 10

Déplacements

(Modifié par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

Les frais de déplacement, compris comme il est dit à l'alinéa suivant (voyage et pension), sont à la charge de l'employeur.

Ces frais ne peuvent être établis suivant une règle uniforme. Ils sont fixés à un taux tel qu'ils assurent au cadre des conditions de transport et de subsistance en rapport avec l'importance de sa fonction.

Lorsqu'il y a un choix possible entre plusieurs modes de transport (fer, air, route, eau), il sera utilisé celui qui entraîne la dépense globale minimum compatible avec l'emploi du temps et la nature de la mission remplie.

En cas de décès résultant d'un accident de trajet survenu au cours d'un déplacement de service (donc accident de trajet domicile lieu de travail au sens de la législation de sécurité sociale excepté) et quel que soit le mode de transport utilisé, l'employeur garantira à la veuve ou, à défaut, aux enfants mineurs du cadre une somme égale à deux fois la rémunération perçue par l'intéressé au cours de l'année précédente. De cette somme, il sera déduit la valeur des capitaux décès auxquels ces ayants droit pourraient prétendre soit au titre de la sécurité sociale ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres, soit au titre des organismes dont les cotisations sont assumées, au moins en partie, par l'employeur.

Toutefois, les majorations accordées pour charges de famille par les caisses de prévoyance ne seront pas comprises dans la valeur des capitaux décès à déduire.

Ne sera pas non plus comprise dans la valeur des capitaux décès à déduire la partie de ces capitaux constituée par les versements de l'intéressé.

(Les 3 derniers alinéas du présent article sont supprimés par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

Article 11

Frais de déménagement

(Modifié par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

En cas de changement de résidence nécessité par les besoins du service, les frais de déménagement normaux ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur justification.

Cette clause ne s'applique pas aux cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés à condition que ce stage ne dépasse pas trois mois sauf clause particulière figurant dans la lettre d'engagement.

Pour tenir compte des frais d'installation, il sera versé au cadre une indemnité égale à 1/20 de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédente. Cette indemnité sera majorée de 10 p. 100 par personne à charge au sens fiscal du terme.

Tout cadre engagé avant l'âge de cinquante-cinq ans qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié, ou mis à la retraite avant un délai de cinq ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave, au remboursement sur justification de ses frais de déménagement ainsi que de ceux des personnes à sa charge jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

Le 4e alinéa ci-dessus est modifié comme suit par avenant du 5 juillet 1968, non étendu :

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié ou mis à la retraite, a droit, sauf faute grave, au remboursement sur justification de ses frais de déménagement ainsi que ceux des personnes à sa charge jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou à son nouveau lieu de travail dans la limite d'une distance équivalente

En cas de décès au cours de cette période de cinq ans, les frais de déménagement et de voyage de retour de sa famille (conjoint et personnes à charge) et les frais de retour du corps, seront à la charge de l'employeur.

Le 5e alinéa ci-dessus est modifié comme suit par avenant du 5 juillet 1968, non étendu :

En cas de décès, les frais de déménagement et de voyage de retour de sa famille (conjoint et personnes à charge) et les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur

Article 12

Engagement ou mutation hors du territoire métropolitain

Lorsqu'un cadre sera appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain par suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise hors de la métropole entrera en ligne de compte lors de sa réintégration dans les cadres métropolitains de l'entreprise.

Les entreprises devront, dans les cas où la sécurité sociale ne peut prendre en charge l'intéressé, souscrire une assurance au profit de ces cadres et de leur famille, leur garantissant des avantages au moins égaux à ceux qu'assure la sécurité sociale métropolitaine en matière de décès, invalidité, maladie et accidents du travail.

Cette garantie devra être assurée pendant le séjour hors métropole de l'intéressé et sera prolongée après son retour jusqu'à sa reprise en charge par la sécurité sociale métropolitaine, et au maximum pendant six mois.

En cas de décès du cadre ou d'un membre de sa famille, l'entreprise métropolitaine prendra en charge les formalités et les frais concernant le retour du corps. Elle devra, en outre, assurer le rapatriement des membres de la famille.

Article 13

Hygiène et sécurité

Les parties affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour que soient respectées les prescriptions légales et réglementaires en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Article 14

Définition du calcul de l'ancienneté

On entend par ancienneté totale de l'intéressé dans l'entreprise :

- le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la réalisation lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de l'entreprise ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait 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 pour périodes militaires obligatoires, maladies, accidents ou maternités ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Si un cadre passe, sur les instructions de son employeur, définitivement ou pour un temps limité, dans une autre entreprise relevant de la présente convention, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'intéressé reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, c'est celle-ci qui prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. A dater de la mise en vigueur de la présente convention, les dispositions ci-dessus seront confirmées par écrit à l'intéressé qui ferait l'objet d'une telle affectation.

Article 15

Maladies et accidents

(Modifié par avenant du 5 juillet 1968, non étendu, et par accord du 13 novembre 1990, étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994)

Paiement des appointements

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et pouvant donner lieu à contre-visite, le cadre sera payé comme s'il avait travaillé, à plein tarif pendant les trois premiers mois(les quatre premiers mois) et à demi-tarif pendant les trois mois suivants (quatre mois suivants).

Chacune de ces périodes de trois mois(quatre mois) est augmentée d'un mois par cinq années d'ancienneté, avec maximum de six mois pour chacune d'elles, (Le plafond maximum est supprimé par l'avenant du 5 juillet 1968 non étendu par arrêté ministériel).

La durée d'indemnisation s'entend par maladie et non par année civile. Il en résulte que, si une maladie se prolonge pendant plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvre pas un nouveau droit à indemnité.

Si plusieurs de ces congés de maladie sont accordés au cours d'une période de douze mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de la première maladie ayant ouvert droit à indemnisation dans l'année.

Dans le cas d'une absence justifiée par maladie professionnelle ou accident du travail survenu sur le lieu du travail, les appointements prévus au présent article seront payés sans considération de temps de présence, la durée d'indemnisation résultant des alinéas 1 et 2 ci-dessus étant cependant doublée sans toutefois pouvoir dépasser en aucun cas la date de

consolidation de la blessure en cas d'accident ou d'autorisation médicale de reprise du travail en cas de maladie professionnelle.

Il sera accordé aux cadres des congés sans solde pour soigner un de leurs enfants ou leur conjoint gravement malade, dans la mesure où cette absence n'apportera pas de gêne notable au bon fonctionnement du service auquel appartient l'intéressé.

En outre, il sera accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, un jour rémunéré par année civile pour rester au chevet de son enfant de moins de seize ans victime d'une hospitalisation.

Enfin, cette absence ne saurait se cumuler avec des dispositions plus favorables d'entreprise ou d'établissement, ou avec celles de nature législative ou réglementaire pouvant intervenir. Dans tous les cas, seule la disposition la plus favorable sera appliquée.

Assurances

En cas de décès ou d'invalidité permanente résultant d'un accident survenu soit au cours du service, soit au cours d'un déplacement professionnel et quel que soit le mode de transport utilisé - et au plus tard pour le 1er janvier 1969 - l'employeur garantira :

- à l'intéressé en cas d'invalidité permanente ;
- à la veuve ou, à défaut, aux enfants à charge, en cas de décès ; une somme égale à quatre fois la rémunération perçue par l'intéressé l'année précédente, sans que cette somme puisse excéder trois fois le plafond annuel de la tranche B du régime de retraite et de prévoyance des cadres actuellement fixé à 61 800 F.

De cette somme il sera déduit la valeur des capitaux décès, auxquels ses ayants droit pourraient prétendre, soit au titre de la sécurité sociale ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres, soit au titre des organismes dont les cotisations sont assumées au moins en partie par l'employeur.

Toutefois, les majorations accordées pour charge de famille par les caisses de prévoyance ne seront pas comprises dans la valeur des capitaux décès à déduire.

En cas de décès au cours d'un déplacement de service, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 16

Maternité - Congé parental

(Modifié en dernier lieu par accord du 13 novembre 1990, étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994)

1 - En cas de maternité et après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le cadre féminin bénéficiera, pendant la durée effective de son absence, et au maximum pendant seize semaines

(Dix-huit semaines à partir du troisième enfant), du maintien de ses appointements, primes comprises, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale, du régime de retraites et de prévoyance des cadres et des organismes dont les cotisations sont assumées, au moins en partie, par l'employeur.

2 - Le contrat de travail du cadre demandant à bénéficier du congé légal prévu par l'article L. 122-28-1 du code du travail pour élever son jeune enfant ne sera pas rompu pendant la durée du congé mais seulement suspendu.

Si, quinze jours avant l'expiration de la période de congé défini à l'alinéa précédent, l'intéressé n'a pas manifesté son désir de réintégration dans l'entreprise, il sera considéré comme ayant rompu de lui-même son contrat de travail. Dans ce cas, il sera cependant dispensé d'effectuer son préavis.

Si nécessaire, les entreprises feront suivre une formation au cadre de retour d'un congé parental.

Article 17

Absences

(Modifié par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

a - Accidents du travail et maladies professionnelles

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie des chaux et ciments ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

L'intéressé reprendra son emploi ou un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera, au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

b - Maladies

Dans le cas de maladie, le droit, pour l'employeur, de rompre le contrat de travail ne sera utilisé, après expiration des périodes d'indemnisation définies à l'article 15 ci-dessus, que si des nécessités de service l'exigent.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, l'intéressé aura droit à être réintégré en fin de maladie, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins deux ans, (un an) d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce droit à la réintégration dans l'entreprise ne pourra s'exercer si les absences ont présenté un caractère de trop grande fréquence.

Si le nouvel engagement ne peut être assuré dans l'emploi antérieur, il le sera dans un emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé, ou, à défaut, dans tout autre emploi

(L'expression : « ou à défaut dans tout autre emploi » a été supprimée par l'avenant du 5 juillet 1968 non étendu).

Article 18

Congés payés

(Modifié par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

I - La durée des congés payés est fixée comme suit à partir des congés payés à prendre au titre de la période de référence 1er juin 1962 31 mai 1963

— pour le cadre n'ayant pas un an d'ancienneté au 31 mai : deux jours ouvrables par mois de présence pendant la période de référence ;

- pour le cadre ayant au moins un an d'ancienneté au 31 mai : un mois de date à date.

Ce congé annuel sera pris autant que possible en une seule fois. En cas de fractionnement imposé par les nécessités du service, l'une des périodes devra avoir au moins deux semaines et sera donnée pendant la période des congés de la société et autant que possible pendant les vacances scolaires pour les chefs de famille. Dans le cas exceptionnel où un cadre serait rappelé pour les besoins du service, il lui serait accordé deux jours supplémentaires de congés payés et les frais occasionnés par ce déplacement lui seraient remboursés sur justification.

Le I ci-dessus est modifié comme suit par avenant du 5 juillet 1968, non étendu :

I - La durée annuelle des congés payés est fixée comme suit :

- pour le cadre n'ayant pas un an d'ancienneté au 31 mai : deux jours ouvrables par mois de présence pendant la période de référence ;
- pour le cadre ayant au moins un an d'ancienneté le 31 mai : vingt-huit jours ouvrables.

En cas de fractionnement, l'une des périodes devra avoir au moins trois semaines et sera donnée pendant la période des congés de la société et pendant les vacances scolaires pour le chef de famille.

II - En outre, au titre de l'ancienneté, les cadres bénéficieront des congés supplémentaires suivants, étant ici précisé que la durée de l'absence ininterrompue ne pourra excéder un mois :

- un jour ouvrable à partir de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux jours ouvrables à partir de vingt-cinq ans (trente ans) d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre jours ouvrables à partir de trente ans d'ancienneté dans l'entreprise (cette phrase est supprimée par avenant du 5 juillet 1968, non étendu).

III - En cas de départ d'un cadre, l'indemnité compensatrice du droit à congé acquis au moment de son départ lui sera versée, sauf si ce départ est provoqué par un congédiement pour faute grave (faute lourde).

IV - Après un an de présence dans l'entreprise, un congé exceptionnel payé d'une durée de six jours ouvrables est accordé au cadre à l'occasion de son mariage.

Le IV ci-dessus est modifié comme suit par avenant du 5 juillet 1968, non étendu :

IV - Il est accordé des congés exceptionnels payés non déductibles des congés payés visés ci-dessus dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ayant au minimum un an de présence continue dans l'entreprise : six jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du père, de la mère, d'un beau-parent, d'un enfant, d'un parent à charge au sens de la législation : trois jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant de l'intéressé : trois jours ouvrables (en application de la loi du 18 mai 1946) ;
- mariage d'un enfant de l'intéressé : un jour ouvrable ;
- décès d'un frère, d'une soeur : un jour ouvrable.

Article 19

Période de réserve

Les périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve ne constituent pas une cause de rupture de contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise le cadre qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire aux obligations de périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve.

Pour la durée desdites périodes, le cadre sera payé comme s'il avait travaillé, déduction faite toutefois des soldes et indemnités versées par l'autorité militaire.

Article 20

Perfectionnement technique et promotion sociale

Des facilités pourront être accordées aux cadres pour leur permettre de mettre à jour leurs connaissances et se perfectionner dans leur spécialité, en assistant, par exemple, aux stages périodiques organisés par leurs écoles d'origine, les universités, les centres d'études et les centres de perfectionnement technique, économique ou social.

CHAPITRE III

Article 21

Rupture du contrat de travail

Toute résiliation du contrat de travail par l'employeur est notifiée à l'intéressé par pli recommandé avec avis de réception.

Toute résiliation du contrat de travail par le cadre fera l'objet d'une lettre de démission qui sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 22

Préavis

La durée minimum du préavis réciproque est de trois mois, sauf cas de faute grave.

Le délai de préavis part de la date de la notification faite conformément à l'article 21 ci-dessus (alinéas 1 et 2).

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, un cadre licencié peut quitter son poste pendant la durée du préavis dès qu'il a trouvé un autre emploi.

Dans ce cas, l'employeur n'aura à lui verser, outre l'indemnité éventuelle de licenciement, que les émoluments dus jusqu'à la date de son départ effectif de l'entreprise.

Pendant la période de préavis, le cadre licencié est autorisé à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant cinquante heures chaque mois ; ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction ; à défaut de celui-ci, cette répartition se fera alternativement par moitié au gré de chacune des parties.

Article 23

Indemnité de licenciement

(Modifié par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)

1 - A partir de trois années d'ancienneté, il est alloué au cadre licencié, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant suit :

- pour la tranche de zéro à cinq ans, trois dixièmes de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche de cinq à dix ans, quatre dixièmes de mois par année au-delà de cinq ans ;
- pour la tranche de dix à quinze ans, six dixièmes de mois par année au-delà de dix ans ;
- pour la tranche au-delà de quinze ans, huit dixièmes de mois par année.

Toutefois, l'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne peut dépasser dix-huit mois (phrase supprimée par avenant du 5 juillet 1968, non étendu).

2 - Cette indemnité peut être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

Le paragraphe 2 ci-dessus est modifié comme suit par avenant du 5 juillet 1968, non étendu

2 - Cette indemnité sera versée en une seule fois dans un délai maximum de trois mois à compter du départ de l'entreprise

3 - La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération totale mensuelle gagnée par le cadre à raison du douzième de la rémunération déclarée à l'administration fiscale, pour l'année la plus favorable des trois dernières années précédant le préavis de licenciement qui est considéré comme représentant la valeur d'un mois de rémunération.

4 - Toutefois, pour le cadre ayant dépassé l'âge de soixante-trois ans au moment du licenciement, l'indemnité calculée comme il est précisé aux alinéas 1 et 3 ci-dessus ne saurait, en tout état de cause, être supérieure au montant de la rémunération totale qu'il aurait perçue s'il avait travaillé jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans révolus.

5 - En cas de licenciement résultant de vente ou de fusion d'entreprises, les indemnités ci-dessus seront doublées.

Article 24

Indemnité de départ en retraite avant soixante-cinq ans dans le cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale

Dans le cas d'inaptitude au travail reconnue par la sécurité sociale, le cadre qui, après l'âge de soixante ans révolus, bénéficierait alors de la retraite de la sécurité sociale et de celle acquise par les dispositions de la convention du 14 mars 1947 sans abattement pour liquidation anticipée a droit à une indemnité spéciale hormis le cas de licenciement pour faute grave entraînant la suppression du préavis et de son paiement (Le membre de phrase : « hormis le cas de licenciement pour faute grave entraînant la suppression du préavis et de son paiement » a été supprimé par l'avenant du 5 juillet 1968 non étendu).

Cette indemnité est intermédiaire entre l'indemnité de licenciement L (art. 23) et l'indemnité de départ volontaire R, calculée comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à soixante-cinq ans (art. 25). Son montant est égal à :

où n est le nombre de mois compris entre la date de fin de contrat de travail et celle où l'intéressé atteindra l'âge de soixante-cinq ans.

Article 25

Cas particulier du départ volontaire en retraite *(Complété par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)*

A partir de soixante ans et jusqu'à soixante-cinq ans, tout cadre quittant son entreprise sur sa demande et avec l'accord de son employeur, pour prendre effectivement sa retraite, reçoit une indemnité égale à (Le début de la phrase : « A partir de soixante ans et jusqu'à soixante-cinq ans » a été supprimé par l'avenant du 5 juillet 1968 non étendu) :

- un mois de son dernier traitement défini comme au paragraphe 3 de l'article 23 après cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois après dix ans ;
- trois mois après vingt ans ;
- quatre mois après trente ans ;
- cinq mois après trente-cinq ans ;
- six mois après quarante ans

cette ancienneté étant calculée comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans.

A partir de soixante ans, cette indemnité est calculée comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à l'âge normal de la retraite.

Article 26

Dispositions applicables à partir de soixante-cinq ans *(Modifié par avenant du 5 juillet 1968, non étendu)*

La retraite normale de la sécurité sociale et de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres étant assurée à soixante-cinq ans, et le départ en retraite ne constituant ni un licenciement ni une démission, tout cadre prenant sa retraite ou mis à la retraite à partir de cet âge par l'employeur, après un préavis réciproque de six mois, recevra, au moment de son départ, une indemnité établie comme suit :

- un mois de son dernier traitement défini comme au paragraphe 3 de l'article 23 après cinq ans d'ancienneté ;
- deux mois après dix ans ;
- trois mois après vingt ans ;
- quatre mois après trente ans ;
- cinq mois après trente-cinq ans ;
- six mois après quarante ans

Dans le cas où le cadre prenant sa retraite ou mis à la retraite bénéficie de certains avantages propres à l'entreprise, celle-ci pourra tenir compte de ces avantages dans le calcul de l'indemnité prévue au présent article.

CHAPITRE IV

Article 27

Brevets d'invention

Lorsqu'un cadre fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de son service et donnant lieu à une prise de brevet par l'entreprise, le nom de l'inventeur doit être mentionné dans la demande de brevet et reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description.

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

Article 28

Si, dans un délai de cinq ans consécutifs à la prise de brevet, celui-ci a donné lieu à une exploitation commerciale, le cadre dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention et la contribution personnelle de l'intéressé, et cela même dans le cas où l'inventeur serait à la retraite ou ne serait plus au service de l'entreprise.

Article 29

Lorsqu'un cadre, sans le concours de l'entreprise et en dehors de l'entreprise, fait une invention qui n'a trait ni aux activités ni aux études et recherches de l'entreprise, cette invention lui appartient exclusivement.

Article 30

Comités d'entreprise

Des comités d'entreprise sont institués et fonctionnent conformément à la législation en vigueur.

Le financement des oeuvres sociales est assuré par accord particulier à chaque entreprise.

Article 31

Délégués du personnel

Conformément aux lois et règlements en vigueur, il est institué dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes des délégués titulaires et des délégués suppléants.

En particulier, le nombre des délégués, leur mode d'élection, la durée de leurs fonctions, les conditions d'exercice de leur mandat, notamment la mise à leur disposition d'un panneau d'affichage, le temps prévu pour l'accomplissement de leur mission, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, l'assistance éventuelle de représentants syndicaux dans leurs démarches auprès du chef d'établissement, les conditions de licenciement des délégués, sont réglés d'après les dispositions légales et réglementaires.

Article 32

Droit syndical

a - Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les cadres, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles du cadre.

Les cadres s'engagent à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres membres du personnel ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

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

b - Au cas où des cadres participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de membres du personnel, et dans la limite d'un nombre de cadres arrêtés d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

c - Au cas où des cadres seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, à moins qu'elles ne se produisent pendant les congés payés des intéressés.

d - Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe c ci-dessus, aux cadres devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne notable dans la bonne marche de l'établissement.

e - Des autorisations d'absence non payées seront également accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'éducation et de formation syndicale, conformément aux conditions prévues par la loi du 23 juillet 1957.

Article 33

Commission d'interprétation de la convention

Dans le cas où se présenterait une difficulté d'interprétation du texte de la présente convention, il serait procédé à la constitution d'une commission paritaire en vue de résoudre cette difficulté.

Cette commission se réunira à Paris dans un délai maximum d'un mois à compter du jour où les parties seraient d'accord pour provoquer cette réunion.

La commission sera composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de cadres signataire et de représentants des employeurs désignés par l'organisation syndicale patronale, en nombre égal à celui des représentants cadres.

Il sera fait appel, de préférence, pour ces désignations, à des personnes ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue exprimés.

Article 34

Commission de conciliation

Il est constitué entre les parties signataires une commission de conciliation de quatre membres pour les employeurs et de quatre membres pour les cadres. Elle aura son siège à Paris et un fonctionnaire, désigné par le ministère du travail, en assurera la présidence....

Elle est habilitée pour examiner les réclamations ou contestations d'ordre collectif pouvant survenir dans l'application de la présente convention.

Cette commission peut réclamer toutes justifications qui lui semblent utiles et procéder à toute enquête qu'elle jugera nécessaire.

Elle se réunit à la demande de l'une des parties signataires et, au plus tard, dans un délai de huit jours.

Les cadres et les employeurs s'engagent à ne pas procéder à une grève ou à un lock-out avant la réunion de la commission de conciliation.

Article 35

Dépôt aux prud'hommes

La présente convention fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, dans les conditions fixées à l'article 31 du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail.

Article 36

Date d'application

La présente convention collective prend effet immédiatement. Elle remplace, pour les signataires, les conventions collectives antérieures.

Annexe

Classifications et appointements

Article 1

Les collaborateurs engagés essentiellement pour occuper l'un des postes prévus à la convention, mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien, soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise, devront pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

Article 2

Les ingénieurs et cadres définis à l'article 2 de la convention seront classés, dans chaque établissement, en fonction de l'importance de celui-ci et de l'importance réelle du poste tenu par l'intéressé et sans qu'il y ait lieu, exception faite des ingénieurs énumérés à la position I ci-dessous, de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme.

Article 3

Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres, qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent être assimilées, en raison des connaissances qu'elles exigent ou des responsabilités qu'elles entraînent, à celles qu'elle définit. Les autres agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles en appliquant les règles prévues à l'article précédent.

Article 4

Les positions types qui serviront de repères pour l'établissement des classifications sont les suivantes :

Position I - Débutants

Ingénieurs et assimilés titulaires d'un des diplômes prévus à l'article 2 de la présente convention et débutant dans la profession.

Position II - Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Collaborateurs ayant acquis, par leurs études scientifiques, administratives, juridiques, commerciales, financières ou sociales ou par une longue expérience personnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de leur spécialité et qu'ils mettent en oeuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurent dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutant et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III (cadres et assimilés).

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Position III - Cadres et assimilés

Classe A

chefs de bureau et assimilés. - Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes, placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à leur chef.

Classe B

cadres techniques ou administratifs dont les fonctions entraînent le commandement sur les ouvriers et collaborateurs de toute nature définis à la classe A ci-dessus ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

Article 5

Les positions types visées à l'article précédent pourront en tant que de besoin être subdivisées, dans les entreprises, en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minimaux qui leur soit propre.

Article 6

(Modifié en dernier lieu par avenant du 6 février 1991, étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994)

Les appointements minimaux sont les appointements mensuels au-dessous desquels un cadre ne peut être rémunéré.

Ils constituent des appointements de base, à l'exclusion de toutes primes, indemnités, accessoires de salaires et gratifications.

Ils sont définis pour chaque position type et, éventuellement pour chaque échelon, à partir d'une base mensuelle correspondant à un point de base 100 égal à 173,33 fois 1,89 F (20, 5847 F au 1er septembre 1991 ; 25,10 F au 31 décembre 1999 (2)) dans le cas où l'horaire hebdomadaire du service auquel appartient le cadre intéressé est de quarante heures, la valeur de 1,89 F faisant l'objet, au moins une fois par an, de variations destinées à maintenir une certaine harmonie avec l'élément correspondant servant de base au calcul des salaires ou appointements des ouvriers et des E.T.A.M.

Ils sont donc le produit du point de base 100 par le coefficient hiérarchique correspondant à la position repère et à l'échelon occupé par l'intéressé.

Ces coefficients hiérarchiques sont les suivants :

Position I - Débutants

- à vingt et un ans (coefficient 185) ;
- à vingt-deux ans (coefficient 210) ;
- à vingt-trois ans (coefficient 230) ;
- à vingt-quatre ans (coefficient 250) ;
- à vingt-cinq ans (coefficient 270) ;
- à vingt-six ans (coefficient 290) ;
- à vingt-sept ans (coefficient 310) ;
- à vingt-huit ans (coefficient 330).

Pour les diplômés débutant dans la carrière entre vingt et un et vingt-huit ans, le coefficient hiérarchique sera déterminé par la moyenne entre le coefficient de son âge et celui de vingt et un ans. Ce coefficient devra être augmenté chaque année d'un nombre égal de points, de telle sorte qu'il atteigne 330 à vingt-huit ans.

Position II

A défaut de promotion au choix ou d'avantages d'ancienneté propres à l'entreprise leur accordant des appointements au moins équivalents, les collaborateurs, après vingt-huit ans, auront des appointements minimaux correspondant aux coefficients suivants :

- après deux ans dans la fonction (coefficient 350) ;
- après quatre ans dans la fonction (coefficient 360) ;
- après six ans dans la fonction (coefficient 370) ;
- après huit ans dans la fonction (coefficient 380) ;
- après dix ans dans la fonction (coefficient 390).

Position III

Classe A (coefficient 400) ;

Classe B (coefficient 600).

Article 7

Le minimum d'une position ne constitue pas le maximum des positions inférieures. Les salaires réels des intéressés peuvent donc s'échelonner à partir des minima sans limitations supérieure.

Article 8

Rémunération annuelle garantie

Chaque cadre est assuré que sa rémunération annuelle, non compris le cas échéant les avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), les primes de productivité ou de production, sera au moins égale aux treize douzièmes des appointements correspondant au coefficient hiérarchique de base de sa catégorie, compte tenu de l'horaire normal de son service.

Incidences des 35 heures sur les salaires

Accord du 14 mars 2000

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat français de l'industrie cimentière.

Syndicat(s) de salariés :

- Comité national des syndicats CGT Chaux, Ciments et Plâtres ;
- Fédération Bâti-Mat TP - CFTC ;
- Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics - CFE-CGC
- Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;
- Fédération FO de la céramique, carrières et matériaux de construction.

1. Les parties signataires marquent leur accord pour une réduction de la durée hebdomadaire légale à 35 heures de travail effectif.

2. L'horaire hebdomadaire moyen légal du travail fixé actuellement à 39 heures par l'accord du 23 novembre 1981, est ramené, à partir de la date d'application de la disposition légale prévue au 1 ci-dessus, à 35 heures en moyenne hebdomadaire correspondant à un horaire mensuel de 152,25 heures.

3. La réduction de la durée du travail découlant des dispositions du 2 ci-dessus entraînera une prise en charge financière par les entreprises, à hauteur de 100 %.

En conséquence, le «Point 100» en vigueur sera majoré, lors de l'application de cette réduction d'horaire, du rapport de :

Ainsi, le salaire de base prévu à l'article 4 des CCN doit être au moins égal au produit du «Point 100» de la CCN par le coefficient de base de l'emploi prévu à l'article 19 et par 152,25.

4. Les utilisateurs du «Point 100» comme indice de référence emploieront un coefficient de raccordement égal à :

Le nombre d'heures ou le taux horaire de base de référence pour les primes, indemnités et accessoires de salaires définis en heures ou fractions d'heures ou en taux horaire de base sera affecté du coefficient de raccordement de 0,8975.

5. Les indemnités horaires versées au personnel des postes à fonctionnement continu pour le travail de nuit de semaine et des postes des dimanches et jours fériés telles que prévues à l'article 2 paragraphe 5 de l'accord du 23 novembre 1981 sont fixées aux pourcentages ci-après du salaire horaire de chaque intéressé.

35 % pour les heures des postes de nuit de semaine ($39 \times 0,8975$)

52,5 % pour les heures des postes des dimanches et jours fériés (58,5 ´ 0,8975)

En conséquence, du fait de la prise en compte d'un jour férié supplémentaire (le 8 mai) et de la disparition de fait de la rotation à 4 équipes, le taux de la majoration forfaitaire pour travaux de nuit, dimanches et jours fériés du personnel des postes à fonctionnement continu, se trouve fixé à :

Rotation assurée par :

17,91 % : 5 équipes

14,93 % : 6 équipes

12,79 % : 7 équipes

11,19 % : 8 équipes

6. Toutes les fois que le «Point 100» est pris comme indice de référence pour l'indexation de certains éléments de rémunération (par exemple, primes de panier, prime de vacances), un point 100 majoré de 11,42 % sera substitué au «Point 100» en vigueur, sans que cette opération entraîne de modification de la valeur des dits éléments.

7. Les dispositions du présent accord forment un tout.

8. Le présent accord sera 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 en vue de son extension.