

**CIMENTS**  
**(INDUSTRIES DE LA FABRICATION DES)**  
BROCHURE JO 3280

**Accords nationaux communs aux trois catégories de salariés**

Droit syndical

Exercice du droit syndical dans l'entreprise

Protocole d'accord du 5 juin 1969

*( Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994 )*

*( Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997 )*

**A - Droit de s'organiser**

*( Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997 )*

- 1 -

Conformément à l'article L. 412-6 du code du travail, la constitution de sections syndicales d'entreprise est garantie aux organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'entreprise.

Il est entendu qu'il ne peut exister dans chaque établissement qu'une seule section syndicale par organisation quelles que soient les catégories professionnelles de ses adhérents.

- 2 -

La collecte des cotisations syndicales est autorisée sur le lieu de travail.

- 3 -

Le délégué syndical est désigné conformément aux dispositions des articles L. 412-11 et suivants.

Il est désigné par l'échelon syndical habilité selon la structuration de l'organisation syndicale, et son identité est portée à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé.

- 4 -

La protection des délégués syndicaux est assurée conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi du 27 décembre 1968.

- 5 -

Il est attribué au délégué syndical, pour l'exercice de ses fonctions, un crédit mensuel de 25 heures payées prises sur le temps de travail.

- 6 -

Un local est mis à la disposition de la section syndicale et si possible pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale de base dans les conditions prévues au paragraphe 1. Ces locaux sont normalement équipés à l'usage de bureau.

- 7 -

Les membres du Conseil de la section syndicale ont la possibilité de se réunir en une ou plusieurs fois jusqu'à concurrence de six demi-heures par trimestre payées au tarif normal.

Pour tenir compte des particularités de structure propres à chaque organisation syndicale, il est convenu d'admettre, à raison de 3 heures par bénéficiaire, un maximum global de 18 heures par trimestre.

- 8 -

Après accord de la Direction, un représentant de l'organisation syndicale, n'appartenant pas à l'entreprise, peut avoir accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il peut participer aux discussions d'accords avec la Direction.

### ***B - Droit à l'information***

*(Voir aussi l'accord du 16 janvier 1991 sur la négociation salariale annuelle de branche et sur l'exercice du droit syndical)*

- 1 -

Le délégué de chaque section syndicale d'entreprise peut tenir des réunions pour l'information de ses adhérents. Ces réunions ont lieu en dehors des heures de travail une fois par mois, et dans un local fourni par l'entreprise.

Quatre fois par an, ces réunions d'une heure chacune sont prises soit sur le temps de travail, soit en dehors du travail et indemnisées au tarif horaire normal. Le choix de la solution est arrêté en accord avec la Direction. Un même membre du personnel ne peut bénéficier de plus de quatre indemnités d'une heure par an.

- 2 -

Pour permettre l'information du personnel par voie écrite, l'affichage est autorisé, avec communication simultanée à la Direction.

La libre distribution de la presse syndicale est également reconnue.

### **C - Droit à la formation**

*(Voir aussi l'accord du 16 janvier 1991 sur la négociation salariale annuelle de branche et sur l'exercice du droit syndical)*

Les Membres du Bureau ou du Conseil de la section syndicale d'entreprise ont droit au paiement par l'entreprise du congé-éducation.

- le congé-éducation est celui visé par la loi du 23 juillet 1957 ;
- le nombre des bénéficiaires ne peut dépasser trois personnes par section syndicale et par an ;

- le paiement correspond exclusivement à la rémunération que les intéressés auraient perçue s'ils avaient assuré normalement leur travail pendant le congé-éducation.

Dans le cas où l'application des dispositions du présent paragraphe soulèverait des difficultés dans une entreprise, les parties signataires se concerteraient pour les résoudre.

***D - Droit de négociier***

Les délégués syndicaux sont habilités à contracter au nom de l'organisation syndicale qu'ils représentent les accords conclus dans le cadre de l'article 31 du Livre I du Code du Travail.

- E -

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, de faire subir à un élément quelconque de rémunération (prime, gratification ou autre avantage) un abattement supérieur à celui correspondant au prorata direct du temps d'arrêt de travail.

# Négociations collectives

## Protocole d'accord du 15 décembre 1983

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.
- 

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ;
- Fédération nationale de la construction et du bois CFDT ;
- Fédération FO de la céramique ;
- Fédération Bati-Mat-TP, CFTC ;
- Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CGC.

La loi no 82-957 du 13 décembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail rend obligatoire la négociation à la périodicité régulière à l'échelon de la branche et/ou à celui des entreprises sur des objets définis.

Considérant que l'usage actuel, quant à la répartition des sujets de négociation sociale entre le niveau de la branche professionnelle et celui des entreprises donne satisfaction aux différentes parties,

Les syndicats signataires sont convenus de ce qui suit :

### **Article 1**

Les négociations visant à modifier les dispositions des conventions collectives professionnelles sur :

- les salaires (variations de la valeur du point 100, prime de vacances, leur taux et date d'effet) ;
- la durée du travail (moyenne hebdomadaire, congés payés) ;
- le système des classifications.

Continuent à relever de la compétence du syndicat national des fabricants de ciments et de chaux et des organisations syndicales nationales de salariés de la branche et seront traités à ce niveau.

### **Article 2**

Les dispositions du présent protocole, applicable en 1984, peuvent ensuite être reconduites tacitement d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties avant le 1er octobre.

### **Article 3**

Le texte du présent protocole sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par le code du travail.

**Négociation salariale annuelle de branche  
et exercice du droit syndical**  
**Accord national professionnel du 16 janvier 1991**  
(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;
- Fédération Force ouvrière céramique - carrières et matériaux ;
- Fédération Bâti-Mat - TP CFTC ;
- Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CGC.

*Négociation salariale annuelle de branche*

**Article 1**

Pour la réunion plénière de négociation, la composition de chaque délégation des organisations syndicales représentatives dans la branche est fixée à quatre représentants par organisation.

**Article 2**

La réunion préparatoire à la réunion plénière sera composée d'un nombre total de participants égal à soixante personnes pour la négociation de 1991, quarante-cinq pour la négociation de 1992 et trente-cinq pour la négociation de 1993 et les suivantes. Elle se tiendra au minimum huit jours avant la réunion plénière.

Chaque organisation syndicale aura un nombre égal de participants sauf accord de certaines organisations pouvant s'entendre entre elles pour un autre mode de répartition les concernant étant observé que dans ce cas elles devront en informer le syndicat national des fabricants de ciments et de chaux au moins huit jours avant la tenue de la réunion préparatoire.

### **Article 3**

L'indemnisation des salariés d'entreprise appelés, dans les conditions de l'article 2, à participer aux négociations plénière et préparatoire, ou à l'une d'entre elles seulement, sera effectuée conformément aux pratiques en vigueur dans les entreprises au jour du déplacement prévu par la ou les réunions en question.

### ***Exercice du droit syndical***

#### **Article 4**

Au titre du droit à l'information, l'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article B de l'accord du 5 juin 1969 est modifié comme suit :

« Cinq fois par an, ces réunions d'une heure chacune sont prises soit sur le temps de travail, soit en dehors du travail et indemnisées au tarif horaire normal. Le choix de la solution est arrêté en accord avec la direction. Un même membre du personnel ne peut bénéficier de plus de cinq indemnités d'une heure par an. »

#### **Article 5**

Au titre du droit à la formation syndicale, il est accordé à chaque section syndicale un jour supplémentaire de formation s'ajoutant à ceux résultant de l'article C de l'accord du 5 juin 1969, portant ainsi l'indemnisation maximum à trente-sept jours par section et par an.

### ***Dispositions communes***

#### **Article 6**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès sa signature ; elles ne font pas obstacle à celles de même nature pouvant résulter d'accords, de conventions d'entreprises ou d'établissements, ou encore d'usages.

Elles ne sauraient toutefois se cumuler, seule étant appliquée la disposition la plus favorable.

#### **Article 7**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans. Passé ce délai, il obéit aux dispositions régissant les accords à durée indéterminée dans les conditions prévues par le code du travail.

# **Durée du travail**

## **Accord du 27 février 1976**

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ;
- Syndicat national de salariés des chaux et ciments CFDT ;
- Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CGC.

### ***Preamble***

Se référant à l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires ont décidé de poursuivre la voie ouverte par le protocole du 29 février 1968 et confirmée par les accords ultérieurs tendant à alléger la durée du travail dans l'industrie cimentière.

Pour ce faire, elles fixent dans le présent accord les conditions dans lesquelles les horaires de travail actuellement établis sur une moyenne hebdomadaire de 42 heures pourront être ramenés à 40 heures sans diminution de ressource (panier exclu).

Cette opération doit aboutir à une réduction réelle de l'horaire en évitant toute charge excessive de travail.

Elle doit également tenir compte des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche suppose une répartition adéquate de l'horaire, selon les ateliers, sur les différents jours de la semaine et sur chaque jour de travail, ainsi que l'éventualité de travaux exceptionnels en dehors de l'horaire normal pour assurer le dépannage urgent des installations et le remplacement d'absences inopinées dans le cadre de la législation en vigueur sur les heures supplémentaires.

En conséquence, elles conviennent de ce qui suit :

## **Article 1**

A partir du 1er octobre 1976 l'horaire hebdomadaire moyen de travail, fixé actuellement à 42 heures, par l'accord du 21 février 1973, est ramené à 40 heures correspondant à un horaire mensuel de 174 heures ordinaires de travail.

## **Article 2**

En cas d'horaires inégaux, l'horaire hebdomadaire moyen est calculé sur douze semaines ou sur une rotation complète pour le personnel posté.

Pour ce personnel, il tiendra compte des horaires particuliers éventuellement établis pendant la période des congés payés afin que l'horaire annuel des intéressés corresponde à une base moyenne de 40 heures par semaine.

## **Article 3**

La mise en place des nouveaux horaires sera arrêtée dans chaque établissement après consultation du Comité d'établissement en tenant compte :

- des principes énoncés dans le préambule du présent accord et des sujétions particulières dues aux congés payés,
- de l'intérêt de concilier la nécessité, suivant les ateliers ou services, d'assurer certains travaux le samedi, avec le désir du personnel de jour de bénéficier de 48 heures de repos consécutif englobant le dimanche.

## **Article 4**

Lorsque les membres du personnel sont amenés à effectuer des heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur, en dehors de l'horaire normal de travail défini aux articles 1 et 2, notamment en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, ces heures de travail donneront lieu, sauf impossibilité liée aux nécessités de service, à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal, étant précisé que les majorations pour heures supplémentaires resteront dues.

## **Article 5**

Afin que la réduction de travail découlant des dispositions de l'article premier n'entraîne pas de diminution du salaire mensuel de base et du salaire mensuel garanti, le « Point 100 » en vigueur le 1er octobre 1976 sera majoré de 6,247% à cette date, ce pourcentage correspondant au rapport de :

(184,87 représentant le nombre d'heures ordinaires de travail par mois correspondant à un horaire hebdomadaire moyen de 42 h et 174 représentant le nombre d'heures ordinaires de travail par mois correspondant à un horaire hebdomadaire moyen de 40 h), soit de 1,06247.

## **Article 6**

1 - Il est rappelé que le pourcentage de la majoration forfaitaire pour travaux de nuit, dimanches et jours fériés du personnel des postes à fonctionnement continu, prévue aux A de

l'article 12 de la C.C.N. ouvriers et de l'article 11 de la C.C.N. ETDAM, est de 22,25% pour une rotation assurée par 4 équipes.

2 - Le taux de cette majoration pour une rotation assurée

par 5 équipes est de 17,80%

par 6 équipes est de 14,83%

par 7 équipes est de 12,71%

par 8 équipes est de 11,125%

étant précisé que ces taux forfaitaires couvrent les heures de travail de nuit et de dimanches et jours fériés normalement comprises dans le système de rotation correspondant.

Les heures de travail de nuit ou de dimanches et jours fériés effectuées en plus de celles correspondant au système de rotation donneront lieu au paiement des indemnités horaires pour heures de postes de nuit ou heures de dimanches et jours fériés prévues à l'article 9.1 du présent accord.

3 - Lorsque l'application des dispositions de l'article premier ci-dessus conduit à une augmentation du nombre des équipes entraînant la diminution corrélative du taux de l'INDJF, la diminution de ressource qui en résulterait pour le personnel travaillant en régime posté à 4 équipes depuis plus d'un an à la date du changement du régime de rotation sera compensée par une indemnité temporaire.

Cette indemnité sera diminuée :

- soit de l'incidence, pour chaque bénéficiaire, de 50% de toutes les mesures générales et individuelles entraînant une augmentation de sa ressource (à l'exception des 10% promotionnels),
- soit, selon les accords, usages et pratiques globalement plus favorables existant dans les entreprises et établissements.

Le choix de l'une ou l'autre des deux solutions ci-dessus sera fixé paritairement dans chaque entreprise ou établissement à l'occasion du changement du système de rotation.

## **Article 8**

Toutes les fois que le « Point 100 » aura été 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 6,247% sera substitué au « Point 100 » en vigueur.

## **Article 9**

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

Ainsi, et à partir du 1er octobre 1976,

1 - Les indemnités horaires versées au personnel des postes à fonctionnement continu pour travail de nuit de semaine et des postes des dimanches et jours fériés sont fixées aux pourcentages ci-après du salaire horaire de chaque intéressé :

- 40% pour les heures des postes de nuit de semaine (42,5 x 0,9412)
- 60% pour les heures des postes des dimanches et jours fériés (63,75 x 0,9412),

2 - 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 0,9412.

**Article 10**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Titre III du Livre 1er du Code du Travail.

# **Aménagement du temps de travail du personnel des services fonctionnement continu**

## **Accord du 9 avril 1981**

(Étendu par arrêté du 10 mars 1982, JO 19 mars 1982 )

### ***Preamble***

Considérant les contraintes particulières inhérentes à une industrie à feu continu, qu'entraînent pour une partie du personnel un fonctionnement en équipes successives sans arrêt les nuits, samedis, dimanches et jours fériés, et des remplacements indispensables à la bonne marche des ateliers, les parties estiment que l'acceptation de ces contraintes justifie des dispositions particulières au bénéfice du personnel posté en 3 x 8 continus.

En conséquence, et dans l'attente d'éventuelles dispositions générales concernant la durée du travail et l'aménagement du temps de travail du personnel des services à fonctionnement continu, et, étant précisé que les jours de repos supplémentaires prévus par l'article 2 doivent se traduire par une réduction réelle de l'horaire annuel de chaque intéressé en évitant toute charge excessive de travail, elles conviennent de ce qui suit :

### **Article 1**

Le présent accord s'applique exclusivement au personnel Ouvrier et ETDAM affecté dans un service à fonctionnement continu dont le travail est assuré par équipes successives sans interruption 24 h sur 24 y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

### **Article 2**

Chaque membre du personnel visé à l'article premier acquerra à compter du 1er janvier 1981 1 jour de repos payé pour 18 postes effectués les samedis, dimanches et jours fériés. Les jours de repos ainsi acquis seront pris en accord avec la hiérarchie de l'établissement.

### **Article 3**

L'Ouvrier ou l'ETDAM âgé d'au moins 55 ans et affecté dans un service à fonctionnement continu depuis au moins 20 ans consécutifs ou non pourra, sur sa demande, bénéficier d'une priorité pour occuper un emploi disponible correspondant à ses aptitudes dans les services à fonctionnement non continu.

Si un tel emploi proposé par l'employeur et accepté par le salarié devait entraîner une diminution de sa ressource le salarié conserverait à titre personnel son salaire de base ou prendrait le salaire de base de son nouveau poste si celui-ci était supérieur.

La différence entre la rémunération totale de l'ancien et du nouvel emploi (panier exclu) sera compensée par le versement d'une indemnité,

- égale à 50% de la diminution de ressource si l'intéressé a au moins trente ans de service dans des emplois à fonctionnement continu,
- égale à 40% de la diminution de ressource si l'intéressé a de 25 ans à moins de 30 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu,
- égale à 30% de la diminution de ressource si l'intéressé a de 20 ans à moins de 25 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu.

Cette indemnité, indexée sur les augmentations générales de la Profession, sera réduite de l'incidence résultant de toutes les augmentations de ressources de l'intéressé, autres que celles consécutives aux augmentations du Point 100 de la Profession.

#### **Article 4**

Les dispositions du présent accord ne pourront se cumuler avec d'autres dispositions relatives à la durée du travail ou à l'aménagement du temps de travail du personnel visé à l'article 1 qui résulteraient de nouveaux textes législatifs, réglementaires ou conventionnels de niveau interprofessionnel.

Les parties s'engagent à se rencontrer dans les deux mois suivant la publication de tels textes législatifs ou réglementaires ou la signature d'un tel accord de niveau interprofessionnel en vue d'examiner la situation nouvelle ainsi créée.

#### **Article 5**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Titre III du Livre 1er du Code du Travail.

# **Aménagement et durée du travail**

## **Accord du 23 novembre 1981**

(Étendu par arrêté du 10 mars 1982, JO 19 mars 1982 )

### ***Preamble***

Par le présent accord, faisant suite au protocole interprofessionnel du 17 juillet 1981, les parties signataires manifestent leur volonté commune de développer une politique de réduction effective du temps de travail et d'aménagement de son organisation tendant conjointement à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés et à permettre le progrès de l'industrie cimentière française.

En conséquence, elles conviennent de ce qui suit :

### **Article 1**

#### ***Généralisation de la 5e semaine de congés payés***

1 - A partir des congés payés de 1982, c'est-à-dire ceux acquis au cours de la période du 1-06-1981 au 31-05-1982, la durée des congés payés est décomptée en jours ouvrés.

On entend par jour ouvré, tout jour travaillé selon l'horaire du service, de l'atelier ou de la rotation du poste de l'intéressé.

En conséquence, la durée des congés est fixée à :

— 25/12 de jour ouvré par mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence, soit,

— 5 semaines ou (5 x 5) 25 jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif ou assimilé pendant cette période, ce qui, pour le personnel posté et celui pratiquant les horaires inégaux, correspond à 5 fois l'horaire hebdomadaire moyen, soit, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 39 heures, 195 heures de congés.

En cas d'horaire personnel inférieur à l'horaire de l'établissement, le salarié bénéficie de 5 semaines de congés sur la base de son horaire.

La durée des congés visée dans le présent article inclut les jours qui étaient chômés à l'occasion d'un événement local ou d'un pont.

2 - Il est ajouté aux droits déterminés ci-dessus 1 jour de congé dont la date sera arrêtée par le chef d'établissement après avis du Comité d'établissement.

3 - Viennent en sus des congés principaux visés au 1 ci-dessus et calculés également en jours ouvrés,

- les congés d'ancienneté et
- les congés pour événements de famille,

prévus par les Conventions Collectives nationales des différentes catégories professionnelles,

— les congés pour fractionnement résultant de l'article L. 223-8 du Code du Travail et des dites Conventions Collectives Nationales :

— 2 jours ouvrés lorsque le nombre de jours de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril est au moins égal à 5 jours ouvrés,

— 1 jour ouvré lorsque le nombre de jours de congés pris dans cette même période est égal à 3 ou 4 jours ouvrés.

4 - L'indemnisation des congés payés s'effectuera dans les conditions prévues par le texte de la loi à intervenir. S'ils sont pris par anticipation avant la publication de la dite loi, les régularisations éventuelles seront effectuées dans les meilleurs délais après la parution de la loi.

## **Article 2**

### ***Durée hebdomadaire du travail***

1 - Les parties signataires marquent leur accord pour une réduction de la durée hebdomadaire légale du travail à 39 heures.

2 - L'horaire hebdomadaire moyen du travail dans l'industrie cimentière, fixé actuellement à 40 h par l'accord du 27 février 1976, est ramené, à partir de la date d'application de la disposition légale prévue au 1 ci-dessus, à 39 h correspondant à un horaire mensuel de 169,65 h.

3 - La réduction de 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 :

(1)

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 0,975.

5 - Les indemnités horaires versées au personnel des postes à fonctionnement continu pour travail de nuit de semaine et des postes des dimanches et jours fériés telles que prévues aux articles 9.1 et 6.2 de l'accord du 27 février 1976 sont fixées aux pourcentages ci-après du salaire horaire de chaque intéressé.

39% pour les heures des postes de nuit de semaine (40 x 0,975)

58,5% pour les heures des postes des dimanches et jours fériés (60 x 0,975).

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 2,564% sera substitué au « Point 100 » en vigueur, sans que cette opération entraîne de modification de la valeur des dits éléments.

### **Article 3**

#### ***Emploi***

Les dispositions du présent accord doivent aboutir à une réduction réelle du temps de travail en évitant toute charge excessive de travail pour toutes les catégories de personnel. Les problèmes de niveau d'emploi et de conditions de travail qui se trouveraient posés seront donc examinés au sein des entreprises avec les représentants du personnel dans le cadre de la législation en vigueur avec le souci de les régler au mieux des intérêts de l'entreprise et des salariés concernés.

En outre, en ce qui concerne le personnel d'encadrement, cet examen se fera, en tant que de besoin, dans chaque établissement avec les intéressés.

Au plan professionnel, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi examinera les conséquences sur l'embauche de l'application du présent accord.

### **Article 4**

#### ***Heures supplémentaires***

Compte tenu des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche doit être assurée, les établissements pourront avoir recours — sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail — en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, à un contingent annuel d'heures supplémentaires égal en moyenne à 80 heures, étant entendu que chaque salarié ne pourra, à ce titre, effectuer plus de 160 heures supplémentaires.

Les membres du personnel amenés à faire des heures supplémentaires continueront, conformément à l'article 4 de l'accord du 27 février 1976, sauf impossibilité liée aux nécessités du service, à avoir droit à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal, étant précisé que les majorations pour heures supplémentaires resteront dues.

Le Comité d'Établissement procédera à l'examen du volume et des motifs du recours aux heures supplémentaires.

### **Article 5**

#### ***Personnel des services à fonctionnement continu***

Dans le cadre des dispositions du présent accord et dans l'hypothèse d'une réduction de la durée légale du travail à 39 heures pour l'ensemble des personnels, les dispositions de l'accord

du 9 avril 1981 portant aménagement du temps de travail du personnel des services à fonctionnement continu sont maintenues.

Il est à nouveau précisé que les dispositions de l'accord du 9 avril 1981 « ne pourront se cumuler avec d'autres dispositions relatives à la durée du travail ou à l'aménagement du temps de travail qui résulteraient de nouveaux textes législatifs, réglementaires ou conventionnels de niveau interprofessionnel » visant ledit personnel.

## **Article 6**

### ***Mesures d'accompagnement***

L'amélioration des conditions de travail résultant du présent accord doit être conjuguée avec la nécessité d'optimiser l'utilisation des moyens de production.

En conséquence, des mesures d'adaptation d'organisation et d'assouplissement des horaires pourront être étudiées au sein des entreprises, avec les représentants du personnel.

## **Article 7**

### ***Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres***

Pour tenir compte des caractéristiques propres à cette catégorie de personnel, telles que définies à l'article 8 de la C.C.N. « Ingénieurs et Cadres » du 5 juillet 1963 modifiée, la durée annuelle des congés payés prévue à l'article 18 de ladite convention est portée, dans les conditions de l'article 1 du présent accord, à 29 jours ouvrés (soit 29/12 de jour ouvré par mois de travail effectif ou assimilé pendant la période référence).

S'ajoutent aux suppléments prévus au 2 et au 3 de l'article premier les suppléments pour rappel pour les besoins du service pendant les congés payés prévus au I de l'article 18 de la C.C.N. du 5 juillet 1963.

## **Article 8**

### ***Mise en application de l'accord***

Les dispositions du présent accord, qui forment un tout, sont conclues dans la perspective

- de la réduction de la durée légale du travail de 40 à 39 h,
- de la généralisation de la 5e semaine de congés payés (soit 30 jours ouvrables correspondant aux 25 jours ouvrés du 1 de l'article premier),
- des modifications nécessaires des textes légaux pour la mise en application des articles sur les heures supplémentaires et les « mesures d'accompagnement ».

Elles ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de textes à venir de caractère légal, réglementaire ou conventionnel de niveau interprofessionnel.

Si les dispositions des textes légaux à intervenir ne correspondaient pas au contenu envisagé ci-dessus les parties signataires se reverraient alors dans les meilleurs délais en vue d'examiner la situation ainsi créée.

## **Article 9**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Titre III du Livre premier du Code du Travail.

# **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

## **Accord du 13 novembre 1990**

(Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994 )

### ***Préambule***

Par le présent accord, faisant suite à l'accord interprofessionnel du 23 novembre 1989, les parties signataires manifestent leur volonté commune de concrétiser la mise en oeuvre d'une égalité de situation et de chance entre salariés masculins et féminins.

Elles sont conscientes que ce principe d'égalité professionnelle représente à la fois une mesure d'équité sociale et d'efficacité économique.

Elles entendent, d'autre part, agir de manière volontariste afin de mettre en conformité avec la directive européenne no 76/207 du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes les clauses des conventions et accords collectifs de la branche qui ne le seraient pas déjà.

En conséquence, elles sont convenues de ce qui suit :

### ***Dispositions générales***

#### **Article 1**

Compte tenu des spécificités de l'industrie cimentière, les parties conviennent que l'entreprise est le lieu le plus approprié pour effectuer l'examen des éventuelles disparités entre salariés masculins et féminins.

A cet égard, le rôle dévolu aux instances représentatives du personnel en la matière est ici réaffirmé.

#### **Article 2**

Les entreprises prendront en compte les objectifs d'égalité professionnelle lors de la mise en place de nouvelles technologies, de l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail ainsi que de l'amélioration des conditions de travail.

D'autre part, elles étudieront avec la plus grande attention, selon les modalités qu'elles jugeront appropriées, la situation des familles monoparentales.

#### **Article 3**

Elles étudieront également toutes solutions permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

Lorsqu'il sera compatible avec la bonne marche de l'établissement ou du service, le travail à temps partiel, ou à temps choisi, établi sur volontariat, sera étudié.

#### **Article 4**

Dans le cadre de leurs politiques de formation, et des moyens mis en oeuvre pour réaliser ces politiques, notamment ceux de l'accord du 7 novembre 1984 sur la formation professionnelle, les entreprises assureront une égalité de chances et de traitement aux travailleurs tant masculins que féminins. Dans la mesure du possible, la formation sera dispensée à proximité du lieu de travail.

#### **Article 5**

S'agissant du déroulement de carrière, les parties reconnaissent l'égalité entre personnel féminin et masculin. Les entreprises s'engagent à maintenir cette égalité et, dans le cas contraire, rechercheront, si nécessaire, par tous moyens appropriés, des solutions adéquates afin de la rétablir.

#### ***Dispositions spécifiques***

Afin de se conformer à la directive européenne 76/207 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, les parties signataires sont également convenues de ce qui suit (NDLR : les dispositions des articles 6 à 16 ont été intégrées dans les conventions collectives nationales des industries du ciment, Ouvrier (art. 6 ), ETDAM (art. 6 ), IAC (art.6).

#### ***Dispositions finales***

#### **Article 12**

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'application de dispositions de même nature plus favorables résultant de conventions, d'accords collectifs, de contrats ou d'usages.

Par contre, elles ne sauraient se cumuler, seule étant appliquée la disposition la plus favorable.

#### **Article 13**

Si des dispositions de textes légaux à intervenir rendaient celles du présent accord caduques ou inappropriées, les parties signataires se reverraient alors dans les meilleurs délais en vue d'examiner la situation ainsi créée.

#### **Article 14**

Le présent accord est valable pour une durée d'un an, à dater de sa signature. Il continuera de porter effet, d'année en année, par tacite reconduction. Il fera, en outre, l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

#### **Article 15**

Un bilan de l'application du présent accord sera dressé au plus tard dans deux ans dans le cadre de la commission nationale paritaire de l'emploi existant dans la profession.

# **Formation professionnelle**

## **Accord national du 25 octobre 1995**

*(Relatif à la formation professionnelle et portant adhésion à FORCEMAT des entreprises relevant de l'industrie de la fabrication des ciments)*

*(Étendu par arrêté du 22 octobre 1996, JO 31 octobre 1996 (ouvriers et ETDAM) et par arrêté du 16 décembre 1996, JO 27 décembre 1996 (cadres) et modifié par avenant du 20 novembre 1997, étendu par arrêté du 12 mars 1998, JO 21 mars 1998 et par avenant n° 2 du 5 décembre 2001 non étendu, applicable à compter de sa signature)*

Considérant l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 complété par les avenants du 8 novembre 1991, du 8 janvier 1992 et du 5 juillet 1994,

Considérant la loi no 93-1313 du 20 décembre 1993,

Considérant le décret no 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application de l'art. 74 de la loi relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et notamment son Titre III relatif à la formation professionnelle,

Considérant l'accord du 6 décembre 1994 portant création de l'OPCA "FORCEMAT" et les liens existants dans les domaines de la formation entre l'industrie cimentière et le secteur des carrières et matériaux pour la construction et l'industrie.

Par le présent accord, les partenaires sociaux expriment une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle au bénéfice des entreprises et des salariés. Cette politique représente une priorité pour la profession puisqu'il s'agit de l'un des moyens d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises,

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

## **SECTION 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 et sous réserve de l'agrément par les parties signataires dudit accord.

#### **Article 2**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application défini dans les articles des conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments.

## **SECTION 2**

### *Organisation des collectes*

#### *Contrat d'insertion en alternance*

##### **Article 3**

À compter du 1er janvier 1997, 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 1997, 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.

#### *Formation professionnelle continue*

##### **Article 6**

À compter du 1er janvier 1997, les entreprises visées par le présent accord employant 10 salariés et plus sont tenues de verser, 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 l'OPCA l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

##### **Article 7**

À compter du 20 novembre 1997, 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 au titre du développement de la formation professionnelle continue.

#### *Apprentissage*

##### **Article 8**

Sous réserve des évolutions législatives et réglementaires qui doivent intervenir, les entreprises visées par le présent accord effectueront des versements admis en exonération de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,2% du montant des salaires payés pendant l'année de référence - et qui n'ont pas fait l'objet d'une affectation directe à un ou plusieurs Centres de

Formation d'Apprentis (CFA) - auprès de l'OPCA "FORCEMAT" (dispositions exclues de l'extension par arrêtés des 22 octobre 1996 et 16 décembre 1996).

### *Capital de temps de formation*

#### **Article 9**

Les partenaires sociaux rappellent que le capital de 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 10**

À compter du 1er janvier 1997, 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 sous réserve des dispositions législatives et réglementaires qui doivent intervenir.

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 oeuvre*

#### **Article 11**

*(Complété par avenant no 2 du 5 décembre 2001 étendu par arrêté du 23 avril 2002, JO 4 mai 2002 applicable à compter de sa signature)*

- Les publics éligibles en priorité sont les salariés les moins qualifiés dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 160 dans la classification des conventions collectives nationales.
- 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.
- Les personnes accédant à des fonctions nouvelles d'encadrement.
- Les salariés n'ayant pas suivi d'actions de formation depuis au moins 5 ans.

#### **Article 12**

Les actions de formation pouvant être dispensées aux publics éligibles ci-dessus définis ont pour objet :

- de permettre l'accès à des formations qualifiantes,
- d'acquérir une qualification,
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi,
- d'élargir le champ professionnel d'activité,
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies,

- 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 13**

*(Résultant de l'avenant no 2 du 5 décembre 2001 étendu par arrêté du 23 avril 2002, JO 4 mai 2002 applicable à compter de sa signature)*

La durée minimale des formations ouvertes au titre du capital temps de formation est de 70 heures réparties sur un nombre minimal de 10 jours.

#### **Article 14**

*(Modifié par avenant no 2 du 5 décembre 2001 étendu par arrêté du 23 avril 2002, JO 4 mai 2002, applicable à compter de sa signature)*

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 2 ans.

Elle est calculée à compter du dernier jour de la résiliation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

#### **Article 15**

*(Modifié par avenant no 2 du 5 décembre 2001 étendu par arrêté du 23 avril 2002, JO 4 mai 2002, applicable à compter de sa signature)*

L'ancienneté requise par les salariés pour l'ouverture du droit à utilisation de leur capital de temps de formation est fixée à 2 années de salariat consécutives ou non, dont 1 an dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature du contrat.

#### **Article 16**

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 ne dépasse pas 2% du nombre total des salariés.

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 17**

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 18**

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 19**

Deux ans à compter de la signature du présent accord, les organisations signataires examineront l'application de ces dispositions, celles-ci pouvant être complétées par accord.

## **SECTION 3**

### ***Dispositions diverses***

### **Article 20**

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 d'un an renouvelable par tacite reconduction.

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 21**

Le présent accord, qui sera fait en autant d'originaux qu'il y aura de signataires, fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

## **Sécurité de l'emploi**

### **Accord du 16 juin 1971 sécurité de l'emploi par adaptation de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969**

*(Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994 )*

#### ***Preamble***

Les parties signataires sont d'accord sur le fait qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement et qu'elle doit tendre à assurer l'emploi de tous en permettant le meilleur emploi pour chacun.

Elles sont d'accord pour considérer que les problèmes posés à l'égard du personnel dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation du Comité d'entreprise afin de l'associer à leur examen et que les solutions doivent être recherchées par priorité dans le reclassement du personnel atteint par ces mesures à l'intérieur de l'entreprise ou de la Profession.

Elles s'accordent en outre pour reconnaître que le problème de l'Emploi est étroitement lié à celui de la formation professionnelle et pour trouver dans l'examen conjoint de ces deux questions les meilleures garanties de plein emploi du personnel, notamment en fonction de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1970.

Elles définissent, en conséquence, dans les dispositions qui suivent, les modalités d'application de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 à l'industrie cimentière étant entendu que les dispositions dudit accord demeurent pleinement applicables dans la mesure où elles ne sont pas reprises ou modifiées par le texte de la présente convention.

## **TITRE I**

### **Article 1**

Il est créé une Commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie cimentière. Cette commission comprend :

- deux représentants pour chacune des organisations signataires de salariés,
- un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

Cette Commission se réunira deux fois par an. Elle pourra être convoquée exceptionnellement sur accord des parties.

Le Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux en assurera le secrétariat.

## **Article 2**

La Commission nationale paritaire de l'emploi a pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la Profession sous ses divers aspects,
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible,
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner, dans le cas de licenciements collectifs qui n'auraient pu être prévenus par des mesures appropriées, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

Un rapport sera établi, annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution dans la branche.

## **Article 3**

La Commission nationale paritaire de l'Emploi devra, en tant que de besoin, prendre toutes les initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence Nationale pour l'Emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la Formation professionnelle de la Promotion sociale et de l'Emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des Cadres (APEC), l'UNEDIC et les ASSEDIC, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elle pourrait disposer ou avoir besoin. La Commission paritaire de l'Emploi recherchera leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offrira sa collaboration.

## **TITRE II**

### ***Information et consultation du comité d'entreprise***

## **Article 4**

1 - Au cours de la préparation des opérations de fusion, concentration ou restructuration (2) qui auraient des répercussions dans le domaine de l'emploi, la direction doit avoir la préoccupation d'éviter d'abord les licenciements.

Lorsque la décision de fusion, concentration ou restructuration est prise, elle doit informer le Comité d'entreprise ou d'établissement de sa portée effective sur l'emploi, le consulter et étudier avec lui les moyens appropriés pour en limiter au maximum les conséquences.

2 - A cet effet, et en vue d'assurer l'information du Comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, la direction de l'entreprise doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre si ceux-ci étaient rendus nécessaires.

Il doit être fait mention expresse dans l'ordre du jour de la réunion du Comité d'entreprise ou d'établissement du projet de licenciement collectif en l'accompagnant de la communication d'un document écrit comportant toutes les indications sur l'importance des licenciements envisagés, sur les catégories professionnelles concernées ainsi que sur les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au Comité.

3 - Il devra s'écouler entre la date d'information du Comité prévue au 1 et celle de la prise d'effet des mesures individuelles se rapportant au licenciement collectif, un délai qui ne devra pas être inférieur à 6 mois ainsi qu'il résulte des dispositions de l'article 27 a de la Convention collective ouvriers (devenu article 39 de la C.C ouvriers du 2 février 1976) et de l'article 29 a de la Convention collective ETDAM (devenu article 37 de la C.C ETDAM du 2 février 1976).

Le délai ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et le Comité d'entreprise ou d'établissement lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en oeuvre de mesures particulières.

### TITRE III

#### *Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique*

##### Article 5

Lorsque après consultation du Comité d'entreprise ou d'établissement et étude approfondie des avis émis par ce Comité, et si, malgré la mise en oeuvre de tous les moyens qui permettraient de l'éviter (notamment ceux envisagés par la circulaire no 26/70 du 29 avril 1970 du Ministre du Travail), une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise.
- et rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier celles existant dans les entreprises adhérant aux C.C.N. de la fabrication des CIMENTS, en utilisant notamment les informations que peut recueillir la Commission nationale paritaire de l'Emploi.

Il est précisé que tout salarié dont le licenciement intervient dans le cadre d'un ensemble de mesures affectant l'emploi, à la suite d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, bénéficie des garanties résultant du présent accord.

##### Article 6

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires ou par mise en retraite anticipée suivant convention passée avec le Fonds National de l'Emploi.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations soient défavorables aux salariés, par des aménagements de postes

de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur et s'inscrivant dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de ses avenants éventuels.

## **Article 7**

### ***Mutations défavorables exceptionnelles***

1 - On entend par mutation défavorable, la situation d'un salarié muté sur l'initiative de l'employeur à un poste comportant une ressource inférieure à celle de son ancien emploi.

L'entreprise doit s'efforcer d'éviter et de limiter le nombre et la durée de ces mutations défavorables.

2 - Lorsqu'à la suite d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et malgré les moyens mis en oeuvre par application du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6, un salarié doit subir une mutation défavorable à un poste comportant une ressource inférieure à celle de son ancien emploi, qu'il y ait déclassement catégoriel ou non, l'intéressé :

— prend, à compter de la date de sa mutation, la classification correspondant à son nouvel emploi.

Dans le cadre des dispositions du 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 4 du II de l'annexe Classification de la C.C.N ETDAM, le salarié qui fait l'objet d'une mutation dans les conditions définies dans le présent article conserve à titre personnel les années d'ancienneté acquises dans l'emploi qu'il quitte ;

— perçoit, à compter de cette date, une ressource annuelle correspondant à celle découlant en la matière des pratiques, usages ou accords existants dans son entreprise.

3 - Afin d'éviter qu'une diminution de ressource ait une répercussion sur le niveau de retraite de Sécurité sociale de l'intéressé, aucune diminution ne sera apportée à la ressource d'un salarié ayant, au moment de sa mutation défavorable, plus de 55 ans et au moins 15 ans d'ancienneté dans l'emploi, lorsque sa rémunération annuelle est inférieure à la valeur du plafond de cotisation à la Sécurité sociale de l'année de sa mutation.

Pour ceux des intéressés répondant aux mêmes conditions d'âge et d'ancienneté ayant perçu pendant les cinq années précédant l'année de la mutation défavorable une ressource annuelle égale ou supérieure au plafond de cotisation à la Sécurité sociale, il sera garanti une ressource égale au plafond en vigueur l'année de leur mutation.

Ces rémunérations annuelles garanties seront indexées sur le Point 100 et toutes les augmentations de ressource des intéressés par une mesure autre que les augmentations du point 100 s'imputeront sur elles.

Les dispositions ci-dessus ne sont valables que pour autant que les règles de calcul de la retraite de la Sécurité sociale restent celles en vigueur au moment de la signature du présent accord.

4 - Les parties sont d'accord pour considérer que ces dispositions se substituent à celles prévues aux articles 17 et 18 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969.

## **Article 8**

En cas de reclassement d'un salarié dans une autre entreprise adhérant aux C.C.N. de la fabrication des ciments, l'ancienneté dans la nouvelle entreprise est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans la précédente entreprise.

## **Article 9**

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit prendre toutes les mesures pour faciliter à l'intéressé son relogement et, le cas échéant, procéder aux démarches utiles pour l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 10 décembre 1963 relative au Fonds National de l'Emploi, ces démarches s'entendant également du cas où l'intéressé est appelé à occuper un emploi dans toute entreprise adhérant aux C.C.N. de la fabrication des ciments.

## **Article 10**

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation défavorable bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

## **Article 11**

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement n'aura pu être évité, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux dans le cadre des articles 15 à 19 de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1970. Elles les feront connaître au Comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

## **Article 12**

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. Ayant pris l'avis du Comité d'entreprise ou d'établissement, l'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités impératives de service. Dans ce cas, le salarié aura droit à une prolongation de deux mois de son préavis.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

## **Article 13**

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

#### **Article 14**

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Pendant le délai ci-dessus, le logement de fonction sera maintenu au bénéfice de l'intéressé, de ses conjoints, descendants et ascendants à charge au moment du licenciement.

#### **Article 15**

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés. La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

#### **Article 16**

Les dispositions plus favorables résultant d'accords d'entreprises en matière de sécurité d'emploi et de ressource restent acquises au personnel de ces entreprises.

#### **Article 17**

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions fixées à l'article 31d du Chapitre IV bis du Titre II du Livre 1er du Code du travail.

# **Protocole d'accord du 16 décembre 1973**

(Extrait)

(Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994 )

## ***a - Suppression d'emploi***

Les sociétés s'engagent à offrir un emploi dans un de leurs établissements à toute personne dont l'emploi se trouverait supprimé à la suite de modernisation ou de fermeture d'usine décidée par elles.

En outre, le délai de prévenance du comité d'entreprise, en cas de fermeture d'usine, est porté à dix-huit mois.

Au niveau de l'entreprise, le comité d'entreprise doit être mis en possession d'informations sur les plans à terme de modifications structurelles de l'entreprise et sur les conséquences possibles sur le niveau et la structure de l'emploi. A partir de ces données, le comité d'entreprise recherchera toutes propositions de nature à réduire les conséquences pour le personnel.

Dans le cas où les solutions dépasseraient le cadre de l'entreprise il serait décidé de déclencher l'étude des solutions appropriées au sein de la commission de l'emploi constituée dans la branche.

Au niveau de la branche, la C.P.E. réunit des éléments sur l'évolution structurelle des entreprises. Elle procédera à une étude des types de déroulements de carrières et à la recherche des modes appropriés de formation capables de favoriser la promotion professionnelle à l'intérieur de la branche et l'adaptation à des emplois dans d'autres branches.

## ***b - Mutation défavorable***

Lorsque, à l'initiative de l'employeur, un salarié doit subir une mutation défavorable, l'intéressé :

- conservera, à titre personnel, le salaire correspondant à la classification de son ancien poste (à l'exclusion des primes ou indemnités liées audit poste) ;
- dans le cas où, compte tenu des primes ou indemnités liées au poste (à l'exclusion des primes de panier et des salaires à la tâche), la rémunération totale du nouvel emploi serait inférieure à celle qu'il recevait dans le précédent emploi, la différence sera compensée dans la proportion de 60 p. 100 par l'attribution d'une indemnité. Cette indemnité sera indexée sur le point 100. Toutes les augmentations de ressources de l'intéressé par une mesure autre que les augmentations du point 100 s'imputeront sur cette indemnité.

Le cas du personnel payé à la tâche est réglé dans le cadre de chaque entreprise.

# **Sécurité au travail et amélioration des conditions de travail**

**Accord du 22 décembre 1987 (3)**

*(Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994 )*

*(Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997,  
JO 1er mars 1997)*

Considérant :

- l'évolution des techniques, de l'organisation et des conditions de travail, des rapports humains ;
- la parution de textes législatifs et réglementaires complétant le code du travail ;
- la mise en oeuvre de diverses dispositions (accords, recommandations, etc.) ;

Réaffirment, en préambule du présent accord, que la préservation de la santé et de l'intégrité physique des hommes au travail nécessite une attention constante des entreprises et de leur personnel ;

Constatent que, dans l'industrie cimentière, la volonté d'atteindre cet objectif en améliorant les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, existe bien,

et, dans ce but, les parties conviennent des dispositions qui suivent et qui confirment leur volonté de poursuivre et d'améliorer la prise en compte de l'hygiène et la sécurité dans la politique industrielle des entreprises.

## **Article 1**

Le processus de production doit intégrer la sécurité, de la conception des installations à l'élaboration et la réalisation des produits.

Ainsi, la sécurité est intimement liée à la compétence professionnelle et à la vigilance de l'ensemble du personnel, à la qualité et à la fiabilité des équipements et des dispositifs de sécurité ainsi qu'à celles de la maintenance.

A cet effet, les entreprises doivent poursuivre et intensifier leur action en liaison avec les organismes de prévention en prenant toutes mesures nécessaires et en recherchant par tous moyens appropriés les voies de progrès dans ce domaine.

## **Article 2**

Tout projet d'installation doit impérativement prendre en compte l'aspect sécurité prévention. En conséquence, des clauses spécifiques de sécurité figurent dans les cahiers des charges remis aux fournisseurs.

## **Article 3**

L'entreprise s'attache à sensibiliser, motiver et former le personnel aux problèmes de sécurité par des moyens appropriés, notamment pédagogiques et organisationnels.

Toute politique de sécurité implique un esprit de concertation au sein des entreprises qui doit se concrétiser par un langage commun à tous les partenaires.

Dans le même esprit, la commission nationale paritaire de l'emploi procède chaque année à un échange sur les résultats professionnels et sur les perspectives en matière de sécurité.

## **Article 4**

Le rôle d'animation de l'encadrement s'exerce particulièrement dans le domaine de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, une attention particulière étant apportée à sa formation dans ce domaine.

Il participe ainsi à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle des moyens de sécurité inhérents aux activités du personnel dont il a la charge.

Les responsabilités des membres de l'encadrement en matière d'hygiène et de sécurité sont fonction des pouvoirs qui leur sont délégués et des moyens matériels, techniques et humains dont ils disposent à l'intérieur d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en oeuvre incombe à la direction de l'entreprise.

## **Article 5**

Les membres du personnel témoins d'incidents qui auraient pu avoir des conséquences graves doivent les signaler soit à leur chef direct, soit à un membre du C.H.S.C.T., soit à l'animateur de sécurité, afin qu'après examen des mesures soient prises pour y remédier dans les meilleurs délais.

Tout nouvel embauché ou tout membre du personnel affecté à un nouvel emploi est formé aux règles de sécurité et aux consignes générales à observer à son poste de travail et dans les zones qu'il peut être appelé à fréquenter à l'intérieur de l'établissement. Par ailleurs, la formation au secourisme est vivement encouragée.

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

## **Article 6**

*(Complété par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)*

La constitution, le fonctionnement et les attributions du C.H.S.C.T., structure dont les parties reconnaissent le rôle primordial, relèvent des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les parties mettent l'accent sur ce qui suit :

a) Pour lui permettre de mieux remplir sa fonction, chaque membre du C.H.S.C.T. reçoit du chef d'établissement les documents nécessaires à l'exercice de sa fonction (brochures « Sécurité sociale », de l'I.N.R.S., etc.).

En outre, après chaque renouvellement du C.H.S.C.T., le chef d'établissement organise à l'intention des membres du C.H.S.C.T. une réunion au cours de laquelle sont rappelés les attributions et le fonctionnement de ce comité.

Le C.H.S.C.T. s'attache particulièrement à détecter les risques potentiels d'accidents que peuvent présenter les différentes situations de travail, à les analyser et à proposer les actions nécessaires afin d'améliorer la sécurité et les conditions de travail ;

b) Afin de fournir à l'ensemble du personnel des informations nécessaires et utiles sur le fonctionnement du C.H.S.C.T., le chef d'établissement procède à l'affichage des nom et affectation de chaque membre du C.H.S.C.T. et affiche également les ordres du jour et les procès-verbaux des séances du C.H.S.C.T. ;

c) Le chef d'établissement veille à ce que le registre sur lequel doivent, notamment, figurer les interventions des membres du C.H.S.C.T. dans le cas de constatation d'une cause de danger imminent existe et soit effectivement accessible au personnel ;

d) Dans chaque entreprise, la formation aux problèmes de sécurité des membres du C.H.S.C.T., au fur et à mesure de leur désignation, est organisée comme suit :

1. Dans les établissements de plus de trois cents salariés, conformément aux dispositions du code du travail ;

2. Dans les établissements de moins de trois cents salariés, l'organisation de la formation à l'initiative de l'entreprise, avec recours éventuel à des organismes extérieurs, et la totalité des frais (de stage, de transports et d'hébergement éventuels) sont à la charge de l'entreprise, les salaires des intéressés étant maintenus pendant la formation.

Les programmes de formation à la sécurité pour les formations organisées par les entreprises sont arrêtés après concertation entre la direction et les représentants du personnel, parmi lesquels figurent des membres salariés de C.H.S.C.T. déjà formés, et après avis de la commission de formation.

Cette formation à l'initiative de l'entreprise ne se substituera pas à la formation instituée par les articles L. 236-10 3e alinéa et R. 236-15 et suivants, dans les conditions fixées par les réglementations en vigueur.

Lorsque la formation est effectuée à la seule initiative d'un ou de plusieurs membres du C.H.S.C.T. par recours à des organismes extérieurs agréés, les congés correspondants s'imputent sur les congés de la formation économique, sociale et syndicale, et sont indemnisés dans les mêmes conditions.

### **Article 7**

Pour l'aménagement des conditions de travail, le médecin du travail est considéré comme un conseiller technique et, à ce titre, consulté sur les objectifs de prévention et les mesures à envisager de préférence, lorsque sont prévus la mise en place de nouveaux instruments de production, le remplacement de matériels existants ou l'installation de nouveaux lieux de travail.

### **Article 8**

Les entreprises s'attachent, en liaison avec leurs structures de prévention, au besoin en les adaptant au terrain, à appliquer les dispositions générales et les recommandations adoptées par le comité technique national des pierres et terres à feu (sécurité sociale) en ce qu'elles visent leurs exploitations.

A cet effet, une collection des textes des dispositions générales et des recommandations actuellement en vigueur sera mise à la disposition des C.H.S.C.T. et de leurs membres. Cette collection sera complétée au fur et à mesure de la parution de nouveaux textes.

### **Article 9**

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

# **Travail de nuit**

## **Accord du 4 juin 2002**

(Étendu par arrêté du 23 juin 2003, JO 5 juillet 2003 (1))

### ***Preamble***

Considérant les contraintes particulières inhérentes à une industrie à feu continu, les parties signataires décident, par le présent accord, d'encadrer le recours au travail de nuit dans un souci d'amélioration des conditions de travail et de protection des travailleurs de nuit conformément aux dispositions de la loi no 2001-397 du 9 mai 2001.

Des négociations sur l'égalité professionnelle seront, d'autre part, ouvertes dans le cadre de la loi précitée.

### **Article 1**

#### ***Définition du travail de nuit et du travailleur de nuit***

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli, au moins deux fois chaque semaine travaillée de l'année, au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une année civile, au moins 274 heures de travail effectif au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au 1er alinéa de l'article L. 213-1-1 du Code du Travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, pourra être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux, et information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### **Article 2**

#### ***Limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit***

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 1er du présent accord, des salariés considérés comme travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;

- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements industriels ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, seront consultés sur la mise en place, ou l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article 1er du présent accord. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

En cas de mise en place ou d'extension du travail de nuit, de manière pérenne, à de nouvelles catégories de travailleurs, les entreprises ouvriront des négociations. À défaut d'accord, cette mise en place ou extension donnera lieu à l'information et à la consultation du comité d'entreprise.

### **Article 3**

#### ***Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit (repos compensateur)***

Les travailleurs qualifiés de travailleurs de nuit en vertu de l'article 1 du présent accord bénéficient, à titre de contrepartie sous forme de repos compensateur, de deux jours forfaitaires par année civile complète de travail effectif.

Ce repos ne pourra se cumuler avec d'autres dispositions relatives au travail de nuit qui résulteraient de nouveaux textes législatifs ou réglementaires.

Il est procédé à la fin de chaque année civile au décompte des droits acquis pour l'année écoulée. En cas d'année incomplète, le décompte se fera par trimestre civil.

La période de prise de ce repos est fixée à compter du 1er janvier de l'année suivante.

Les jours de repos acquis seront pris avec l'accord de la hiérarchie de l'entreprise ou de l'établissement.

### **Article 4**

#### **Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit**

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie de la pause prévue par l'article L. 220-2 du Code du travail ou de celle prévue par les dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur.

La durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée exceptionnellement à 10 heures pour les travailleurs de nuit exerçant une activité de maintenance, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens (conformément à l'article R. 213-2 du Code du travail), et pour ceux exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures, du poste de nuit des travailleurs de nuit :

- lorsque les salariés sont occupés dans le cadre de l'article L. 22-5-1 du Code du travail (équipes de suppléance) ;
- dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation ci-dessus devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement.

Lorsque dans des cas exceptionnels, il n'est pas possible d'octroyer ce repos, l'intéressé percevra pour les heures en question, en sus de ses appointements, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

(Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 23 juin 2003, JO 3 juillet 2003) Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité cimentière le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 41 heures.

Il peut également être dérogé à la durée moyenne hebdomadaire maximale de travail des travailleurs de nuit dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **Article 5**

### ***Conditions d'affectation du salarié à un poste de nuit***

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière dont les conditions sont déterminées par les dispositions législatives en vigueur.

Le médecin du travail sera informé du présent accord afin de renforcer l'information et le suivi médical des travailleurs de nuit de plus de 50 ans.

Tout salarié pour lequel le travail de nuit serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante peut refuser cette affectation sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Tout salarié pour lequel le travail de nuit serait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, peut demander son affectation sur un poste de jour. Sa demande sera examinée de façon prioritaire.

Le travailleur de nuit déclaré inapte, par le médecin du travail, à occuper un poste de nuit bénéficie du droit à être transféré, temporairement ou définitivement, sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à ses compétences professionnelles.

L'employeur recherche toutes les solutions possibles pour reclasser le salarié déclaré inapte sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à ses compétences professionnelles. Il proposera le cas échéant les formations susceptibles de l'y aider.

Si, malgré la diligence de l'employeur, aucun poste n'est trouvé, il devra justifier, par écrit, de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer au travailleur de nuit inapte un poste de jour correspondant à ses compétences professionnelles et pourra prononcer la rupture du contrat de travail. Il en sera de même, lorsque le salarié refuse le poste proposé.

La travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour sur sa demande, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal.

La travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour sur demande du médecin du travail qui constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit, que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune baisse de la rémunération de la salariée. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement, ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas un mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée perçoit une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur pour lui garantir une rémunération nette mensuelle équivalente à celle qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler.

## **Article 6**

### ***Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes***

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

## **Article 7**

### ***Application***

#### ***7.1. - Entrée en vigueur***

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2002.

L'entrée en vigueur des dispositions du présent accord n'a pas, en elle-même, pour effet de remettre en cause les autres dispositions en vigueur de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments et des accords d'entreprises ou d'établissements.

#### *7.2. - Dépôt*

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.

#### *7.3. - Commission de suivi : la CNPE*

Le suivi du présent accord s'effectuera une fois par an lors de la CNPE.

#### *7.4. - Modalités de dénonciation*

Les parties signataires pourront dénoncer l'accord, conformément aux dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail, avec un préavis de 3 mois.

# **Cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)**

**Accord du 18 juillet 2002**

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat Français de l'Industrie Cimentière.

Syndicat(s) de salariés :

- Bâti-Mat TP - CFTC ;
- CFE-CGC ;
- CFDT.

## ***Préambule***

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 322-2 et L. 352-3 du Code du travail et des textes pris pour leur application.

Les parties signataires entendent, par cet accord, permettre à certains salariés proches de la retraite, ayant accompli au cours de leur vie professionnelle des travaux d'une certaine pénibilité, et répondant à des critères fixés par décret de bénéficier d'une cessation anticipée d'activité de travail.

## **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.

## **Article 2**

### ***Conditions générales d'application***

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent du champ d'application de la Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments.

#### ***2.1 - Conditions tenant à l'entreprise***

Le présent accord est applicable aux entreprises qui :

- auront 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,
- concluront un accord de cessation d'activité prévoyant des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de leurs salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi, ainsi que des modalités d'application de l'accord professionnel ; l'accord d'entreprise fixera, également, le nombre maximum de bénéficiaires de l'allocation,

L'employeur doit, avant la conclusion d'une convention de cessation d'activité, avoir consulté le comité central d'entreprise. Un bilan d'application de cette convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité central d'entreprise.

Il faut qu'en outre une convention soit conclue entre l'État, l'entreprise et l'UNEDIC, choisie comme organisme gestionnaire.

#### ***2.2 - Conditions tenant au salarié***

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, 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 2.2.1, 2.2.2 et 2.2.3 ci-après.

##### ***2.2.1 - Conditions d'âge***

Le salarié doit être âgé de 58 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à son 60ème anniversaire ou, pour ceux âgés de plus de 58 ans, au plus tard dans les 24 mois qui suivent leur adhésion dans le dispositif.

##### ***2.2.2 - Conditions d'ancienneté et d'emploi***

Peut bénéficier du dispositif, le salarié qui :

- a une ancienneté continue d'au moins 8 ans dans l'entreprise ou l'établissement,
- a accompli 15 ans de travail en équipes successives (2'8 ; 3'8),

Peut également bénéficier du dispositif le travailleur reconnu handicapé à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel, au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail, justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite et à la condition qu'il remplisse la condition d'ancienneté de 10 ans dans l'entreprise et la condition d'âge et de droit à retraite visé à l'article 2.2.1 du présent accord.

Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ne pourront bénéficier du dispositif que si leur incapacité permanente est égale ou supérieure à 20 %.

##### ***2.2.3 - Autres conditions***

Lors de son 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.

De plus, lors de son adhésion au dispositif, le salarié ne doit bénéficier d'aucun autre avantage suivant : avantage vieillesse à caractère viager, préretraite AS-FNE, allocation de préretraite progressive.

### **Article 3**

#### ***Période et procédure d'adhésion aux mesures de cessation d'activité***

##### *3.1 - Période d'adhésion*

Les salariés peuvent s'inscrire dans le dispositif de cessation d'activité et adhérer à compter de la date de signature de la convention entre l'État, l'entreprise et l'UNEDIC et jusqu'au 30 juin 2006.

##### *3.2 - Procédure d'adhésion*

Le salarié remplissant les conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de l'article 2.2, pourra demander à l'entreprise d'en bénéficier.

La demande du salarié doit être adressée par écrit à l'employeur 6 mois avant la date à laquelle il doit entrer dans le dispositif.

Les salariés pourront adresser leur demande à compter de la date de la signature de l'accord de branche ; leur départ ne pourra intervenir que 3 mois après la date de signature de la convention entre l'État, l'entreprise et l'UNEDIC.

Si le salarié remplit les conditions d'adhésion au dispositif, l'entreprise lui fournira l'offre d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord d'entreprise ; le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître par écrit sa décision définitive d'adhérer au dispositif.

L'intéressé pourra, à sa demande, avant de prendre sa décision, avoir un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

Sous réserve que la convention entre l'État, l'entreprise et l'UNEDIC soit signée, le salarié entrera dans le dispositif à compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité et 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 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 4**

### ***Modalités de mise en oeuvre du dispositif***

#### ***4.1 - 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.

#### ***4.2 - Reprise de périodes de travail dans l'entreprise***

Dans les six premiers mois qui suivent son entrée dans le dispositif, 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.

#### ***4.3 - Ressources garanties***

##### ***4.3.1 - 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 2 352 Å au 1 janvier 2002), auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

L'allocation cesse d'être versée dès que la retraite à taux plein peut être liquidée, soit au plus tard à 60 ans, soit pour les plus de 58 ans dans les 24 mois qui suivent l'adhésion dans le dispositif conformément aux dispositions de l'article 2-2-1 du présent accord.

##### ***4.3.2 - 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 de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par le décret no 2000-105 du 9 février 2000.

##### ***4.3.3 - Modalités de versement de l'allocation***

L'allocation est versée mensuellement par l'UNEDIC. Elle cesse d'être versée à compter de la sortie du dispositif.

Il sera remis chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin qui en précisera le montant.

##### ***4.3.4 - 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 visées par l'article L. 352-3 du Code du travail.

Les cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire des bénéficiaires de la cessation d'activité sont intégralement prises en charge par l'État pour ceux des bénéficiaires répondants aux conditions posées par le Décret no 2000-105 du 9 février 2000.

#### *4.3.5 - Durée du versement*

Lorsque le salarié adhère, 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.

#### *4.4 - Couverture sociale*

Les entreprises dans lesquelles existe un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire et un régime de prévoyance et frais médicaux maintiendront ces dispositifs en faveur des salariés en cessation d'activité.

#### *4.5 - 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. 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.

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 5**

#### *Suivi de l'accord*

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera présenté au cours de la CNPE.

### **Article 6**

#### *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

### **Article 7**

#### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu jusqu'au 30 juin 2006.

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 8**

### ***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.