

CHAUX (INDUSTRIE DE LA FABRICATION DE LA) OUVRIERS

BROCHURE JO 3064

Convention collective nationale du 15 juin 1970

Mise à jour au 1er mars 1982

(Étendue par arrêté du 5 novembre 1982, JO 21 décembre 1982)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Chambre syndicale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes (anciennement syndicat national des fabricants de ciments et de chaux).

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération nationale des travailleurs du bâtiment, des travaux publics et des matériaux de construction C.G.T. ;
- Syndicat national des travailleurs des entreprises de chaux et ciments et industries annexes C.F.D.T. ;
- Fédération de la céramique et des matériaux de construction C.G.T.-F.O.

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

La présente convention collective nationale est conclue en application du chapitre IV bis du titre II du livre I^{er} du code du travail.

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

Elle règle les rapports entre l'ensemble des ouvriers et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées, telles qu'elles résultent du décret no 59-534 du 9 avril 1959, à savoir :

- rubrique 325-2. Fabrication des chaux hydrauliques assurée par les fabricants de chaux non cimentiers et de ce fait non soumis à l'application de la convention collective nationale « ouvriers » de la fabrication des ciments conclue le 9 mars 1962 ;

- rubrique 325-3. Fabrication des chaux grasses en n'y comprenant pas celles des fabriques de chaux grasses rattachées aux industries des métaux et aux industries de la chimie, dont le personnel bénéficie des régimes applicables à celui desdites industries ;
- rubrique 145-0. Extraction de pierre à chaux avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous les rubriques 325-2 et 325-3.

Article 2

Durée du travail

Dispositions d'origine, étendues :

- a. La durée du travail est celle fixée par les lois et règlements en vigueur, applicables à la profession. Le repos hebdomadaire sera observé.

Pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue de jour et de nuit, un roulement sera organisé entre les équipes afin que les mêmes ouvriers ne soient pas toujours affectés au poste de nuit.

- b. A partir du 1^{er} octobre 1976, la durée hebdomadaire du travail est ramenée à quarante-trois heures dans les établissements où elle est supérieure.
- c. Dans les entreprises où l'horaire de travail hebdomadaire était supérieur ou égal à quarante et une heures au 1^{er} octobre 1981, l'horaire sera réduit d'une heure au cours de l'année 1982. Toutefois, dans les entreprises où l'horaire aurait déjà été diminué d'au moins deux heures depuis le 1^{er} janvier 1981 en application des recommandations contenues dans les accords paritaires des 25 février et 23 juin 1981, cette disposition ne sera pas obligatoire.

Dans les entreprises où l'horaire de travail est inférieur à quarante et une heures, il sera recherché par concertation entre la direction et le personnel s'il est possible de réduire cet horaire en une ou plusieurs étapes jusqu'à trente-neuf heures.

Les réductions de rémunération mensuelle de base qui devraient résulter des diminutions d'horaire visées aux paragraphes précédents seront intégralement compensées par l'entreprise (accord du 11 février 1982).

- d. Pour répondre aux nécessités de certains services ou établissements, et après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, l'horaire hebdomadaire de travail pourra être diminué ou augmenté pendant certaines périodes de l'année, à l'intérieur des limites légales de durée hebdomadaire effective du travail et à condition qu'il s'établisse une compensation qui, appréciée sur l'année, rétablisse une moyenne qui corresponde à cet horaire (accord du 11 février 1982).

Dispositions de l'article 2 résultant de l'accord du 10 juillet 1986, non étendu :

- a. La durée du travail est celle fixée par les lois et règlements en vigueur, applicables à la profession. Le repos hebdomadaire sera observé.

Pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue de jour et de nuit. un roulement sera organisé entre les équipes afin que les mêmes ouvriers ne soient pas toujours affectés au poste de nuit.

Dans les entreprises où l'horaire de travail est inférieur à quarante et une heures, il sera recherché par concertation entre la direction et le personnel s'il est possible de réduire cet horaire en une ou plusieurs étapes jusqu'à trente-neuf heures.

Les réductions de rémunération mensuelle de base qui devraient résulter des diminutions d'horaire visées aux paragraphes précédents seront intégralement compensées par l'entreprise (accord du 11 février 1982).

- b. Pour répondre aux nécessités de certains services ou établissements, et après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, l'horaire hebdomadaire de travail pourra être diminué ou augmenté pendant certaines périodes de l'année, à l'intérieur des limites légales de durée hebdomadaire effective du travail et à condition qu'il établisse une compensation qui, appréciée sur l'année, rétablisse une moyenne qui corresponde à cet horaire (accord du 11 février 1982).

Article 3

Heures supplémentaires

Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire affiché devront garder un caractère exceptionnel, pour faire face à un surcroît momentané de travail, à des absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents (accord du 11 février 1982).

Article 4

Salaires

(Voir aussi Salaires)

Le salaire minimum national professionnel prévu à l'article 31 g du livre Ier du code du travail est le salaire horaire de base qui serait attribué à l'exclusion de toute prime ou indemnité à un ouvrier sans qualification. Il sert à déterminer les salaires de base des différentes catégories d'ouvriers, à l'exclusion de toute prime ou indemnité.

La rémunération sera payée une fois par mois. Toutefois, sur demande des intéressés, un acompte de quinzaine pourra leur être versé.

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base de 173,33 heures correspondant à un horaire hebdomadaire de quarante heures

Le montant de cette rémunération sera déterminé en multipliant le taux horaire du salaire de base effectif, hors primes, de l'ouvrier par 173,33 heures.

A ce salaire de base s'ajouteront, le cas échéant, compte tenu de l'horaire de travail appliqué dans l'entreprise :

1. La rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de trente-neuf heures, avec les majorations pour heures supplémentaires, conformément à la réglementation en vigueur ;
2. Les diverses majorations, primes et indemnités.

Seront déduites du salaire mensuel les heures de travail non effectuées, à raison de 1/173,33 pour une heure, à l'exception des heures correspondant aux jours fériés et des heures

d'autorisation d'absences au sens du deuxième alinéa de l'article 14 de la convention collective.

A compter du mois de novembre 1981, il est versé à chaque ouvrier en sus de sa rémunération une prime mensuelle uniforme de 60 francs pour un travail à plein temps et réduite pro rata temporis en cas de travail à temps partiel.

Article 5

Classification

(Voir Annexe classifications)

Article 6

Chefs d'équipe

Les chefs d'équipe travaillant habituellement avec leur équipe sont payés au même salaire horaire que celui de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe qu'ils commandent, avec une majoration de 15 p. 100.

Article 7

Mutation dans les emplois

Tout ouvrier travaillant habituellement dans un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est plus élevée touchera le salaire de ce nouvel emploi pendant tout le temps qu'il y sera occupé.

Tout ouvrier travaillant habituellement à un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera le salaire de l'emploi où il est habituellement occupé.

Tout ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs emplois recevra le salaire le plus élevé de ces emplois.

Article 8

Salaires à la tâche, aux pièces ou au rendement

- a. Le tâcheronnat et le marchandage sont proscrits comme contraires aux intérêts des parties signataires et à la bonne exécution des travaux ;
- b. Le surmenage des travailleurs doit être évité et faire l'objet d'une surveillance constante, en particulier le temps de travail hebdomadaire sera du même ordre que celui de l'horaire affiché dans l'établissement ;
- c. Le salaire horaire au rendement sera calculé de façon à être supérieur au salaire horaire résultant de la classification de l'intéressé.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution des travaux à la tâche, aux pièces ou au rendement (arrêt du courant, attente de pièces et de matière, accidents de machines, etc.), le temps ainsi perdu par le salarié lui sera payé au taux horaire de sa classification.

Article 9

Salaires des jeunes

Les taux de salaires des jeunes ouvriers et ouvrières âgés de moins de dix-huit ans sont fixés comme suit, en fonction des salaires des ouvriers et ouvrières adultes de leur catégorie professionnelle ;

- de seize à dix-sept ans : 70 p. 100 ;
- de dix-sept à dix-huit ans : 80 p. 100.

Toutefois, pour tenir compte du principe à travail égal salaire égal, le jeune recevra le salaire d'un adulte lorsqu'il occupera un emploi qui devrait être normalement tenu par un adulte, en raison de la force physique nécessaire ou de la pratique indispensable.

Article 10

Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires

1 - Postes à fonctionnement continu

Le personnel de ces postes percevra, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité horaire égale à 25 p. 100 du salaire de base pour les postes de nuit en semaine, et à 75 p. 100 de ce même salaire horaire de base pour les trois postes du dimanche. Les jours travaillés, hors le samedi ou le dimanche, seront payés avec une majoration de 100 p. 100 et donneront lieu en sus soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité supplémentaire égale à une journée de travail. Les indemnités dues pour un poste pouvant être transformées en une prime de panier d'un même montant.

2 - Autre personnel

a - Pour le personnel dont l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, il est accordé pour les heures de travail exceptionnellement effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés une majoration de 100 p. 100 du salaire horaire de base de l'intéressé, étant entendu que dans ce taux de 100 p. 100 sont comprises les majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'usine. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

b - Pour le personnel du service entretien, un dépannage de nuit sera rémunéré sur la base minimum d'une heure, dans les conditions du a ci-dessus, même si le temps effectif d'intervention lui est inférieur.

Il est convenu que l'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de diminuer la rémunération de l'ouvrier, résultant des dispositions sur les heures supplémentaires de nuit, du dimanche, des jours fériés, appliquées antérieurement à la présente convention.

Article 11

Travaux salissants ou pénibles

La classification et les salaires correspondants ont été établis pour tenir compte du travail particulier et normal des activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Toutefois, dans le cas de certains travaux exécutés dans des conditions exceptionnellement pénibles, ou salissantes, des primes ou indemnités distinctes du salaire seront attribuées aux salariés, selon des modalités à fixer paritairement dans chaque établissement.

Le paiement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

Article 12

Vêtements de travail

Il est distribué, une fois par an, à tout le personnel, un bleu de travail (comportant au choix soit veste et pantalon, soit deux vestes, soit deux pantalons).

Fournitures pour travaux spéciaux ou salissants

Il est tenu à la disposition, en magasin ou sur chantier :

- a) Pour les ensacheurs et rouleurs, soudeurs, forgerons et mineurs de carrière : un tablier protecteur ;
- b) Pour le personnel de manutention des câbles métalliques et les soudeurs : des gants de cuir ;
- c) Pour le personnel travaillant en carrière et exposé aux chutes de pierres : des casque de protection et des chaussures de sécurité, et à celui travaillant à la réparation intérieure des fours : des casques de protection ;
- d) Pour le personnel soumis aux intempéries : des vêtements imperméables et des bottes ;
- e) Pour le personnel exécutant des travaux de réparation et d'entretien particulièrement salissants : des vêtements de protection.

Article 13

Hygiène et sécurité

Les employeurs ou leurs représentants doivent se conformer aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur pour l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail à portée de lecture des travailleurs.

Douches

Le temps passé effectivement à la douche sera rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, déshabillage et habillage compris. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs visés par les lois et règlements en vigueur.

Article 14

Prime d'ancienneté

Le personnel ouvrier reçoit une prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire de base de chacun (primes et accessoires du salaire exclus) au taux de :

- 1,5 p. 100 après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2,5 p. 100 après six ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 p. 100 après neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3,5 p. 100 après douze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 p. 100 après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 p. 100 après vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 p. 100 après vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas d'absence pour maladie, cette prime est versée pendant la durée d'indemnisation par l'employeur.

Pour l'appréciation de l'ancienneté, entrent en compte non seulement le temps de présence continue au titre de contrat de travail en cours mais également :

- a) La durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou ceux dont la résiliation aurait été le fait de l'ouvrier ;
- b) Le temps passé dans les différents établissements d'une même entreprise lorsque les mutations ont été effectuées avec l'accord de l'employeur ;
- c) Les interruptions pour accidents du travail et maladie professionnelle ;
- d) Les absences pour maladie, à condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu ;
- e) Les absences résultant des périodes militaires obligatoires de réserve ;
- f) Le temps du service militaire obligatoire, à la double condition que l'ouvrier ait fait partie du personnel de l'entreprise depuis au moins un an au moment de son départ au service et qu'il ait formulé la demande de réintégration prévue à la présente convention.

Article 15

Congés payés

(Modifié par accord du 23 mars 1994, non étendu)

Les congés payés seront attribués et indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur :

I. - La durée des congés est fixée conformément à ces dispositions à cinq semaines, soit vingt-cinq jours ouvrés pour douze mois de présence (accord du 11 février 1982).

On entend par jour ouvré un jour travaillé selon l'horaire du service ou de l'atelier, ou selon le planning de rotation du poste de l'intéressé : le nombre de jours ouvrés fixé ci-dessus suppose une semaine de cinq jours de travail. Pour les personnes dont le temps de présence effective est inférieur à douze mois pendant la période de référence, le congé est calculé proportionnellement à raison de vingt-cinq douzièmes de jour ouvré par mois de présence effective.

S'ajoutent au congé principal :

- un jour ouvré à partir de vingt ans de présence ;
- deux jours ouvrés à partir de vingt-cinq ans de présence ;
- quatre jours ouvrés à partir de trente ans de présence

A partir du 1er mars 1994 et sous réserve que les intéressés n'aient pas plus de 3 mois d'absence dans les 3 dernières années, la durée des congés d'ancienneté sera :

15 ans d'ancienneté : 1 jour de congé.

20 ans d'ancienneté : 2 jours de congé.

25 ans d'ancienneté : 3 jours de congé.

30 ans d'ancienneté : 5 jours de congé.

II. - La cinquième semaine de congés payés est prise en principe en une seule fois, hors de la période conventionnelle des congés qui s'étend dans l'industrie de la chaux du 1er avril au 30 novembre.

III. - Il est précisé :

- d'une part, que l'application des dispositions ci-dessus ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de réduire les droits aux congés acquis antérieurement à la présente convention par chacun des membres du personnel ;
- d'autre part, que ces nouveaux droits au congé englobent tous les suppléments de congés légaux ou contractuels existants, notamment les suppléments accordés pour ancienneté ou charges de famille.

IV. - Il est accordé une prime annuelle de vacances, sous réserve de la présence effective des intéressés à leur poste de travail le lendemain de l'expiration de leur congé, sauf cas reconnu de maladie dont l'employeur sera alors averti en temps utile.

La prime de vacances est attribuée aux ouvriers inscrits à l'effectif au 1er janvier de l'année considérée et prenant effectivement leur congé.

Cette prime est versée en une seule fois lors de la paie précédant le départ en congé.

Le montant uniforme de cette prime a été fixé à 770 F pour l'année 1982. En tout état de cause, l'augmentation de cette prime par rapport à celle qui a été réellement payée en 1981 ne pourra être inférieure à 170 F. (Pour la revalorisation de la prime de vacances : voir salaires .)

Article 16

Congés exceptionnels

Après six mois d'ancienneté, il est accordé aux ouvriers des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés annuels tels que précisés plus haut, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ayant au minimum un an de présence continue dans l'entreprise : six jours ouvrables ;
- décès du conjoint, du père, de la mère, d'un beau parent, d'un enfant, d'un parent à charge au sens de la législation : trois jours ouvrables ;
- naissance d'un enfant de l'intéressé : trois jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant de l'intéressé : un jour ouvrable ;

- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand parent : un jour ouvrable ;
- conseil de révision : un jour ouvrable.

Article 17

Gratification de fin d'année

A compter de l'année 1975, une gratification égale au salaire mensuel de base du mois de novembre sera versée chaque année en même temps que le salaire du mois de décembre.

En cas d'embauche en cours d'année, elle sera calculée au prorata du temps écoulé depuis l'entrée dans l'entreprise.

En cas de départ en cours d'année, elle sera calculée également *pro rata temporis* en prenant comme base le salaire mensuel de base du mois précédent le départ.

Article 18

Service militaire et périodes de réserve

a - Service militaire

Sous réserve de l'alinéa suivant, le jeune ouvrier en fonctions dans l'entreprise au moment de son appel sous les drapeaux sera réintégré à son retour du service militaire, à condition que, au plus tard dans le mois suivant la date de sa libération, il ait fait connaître à son employeur, soit en se présentant, soit par pli recommandé, son intention de reprendre son emploi.

Dans le cas où sa demande n'aurait pu être satisfaite en raison de la suppression de son emploi, l'intéressé conservera un droit de priorité à l'embauche pour un autre emploi s'il justifie des conditions requises. Ce droit de priorité sera valable durant une année, à dater de sa libération du service militaire.

b - Périodes de réserve

Les périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve ne constituent pas une rupture du contrat de travail, l'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise un salarié qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire aux obligations de périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve.

Pour la durée desdites périodes, une aide à la famille du réserviste sera attribuée par l'entreprise qui tiendra compte, à la fois de l'ancienneté de l'intéressé, des soldes et indemnités perçues par lui et de l'importance de ses charges familiales.

Article 19

Absences

a - Accidents du travail et maladies professionnelles

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant l'ouvrier à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans les activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit ouvrier sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans toute la mesure du possible, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

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

b - Maladie

Dans le cas de maladie, le droit, pour l'employeur, de rompre le contrat de travail, ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, il s'efforcera dans la plus large mesure de réembaucher le salarié à l'issue de sa maladie si ce dernier avait, au moment de son arrêt de travail, au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce réembauchage sera assuré, si possible, dans l'emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'ouvrier, ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Lors de son réembauchage, l'ouvrier bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie, son interruption de travail étant exclue du calcul de l'ancienneté.

c - Indemnité en cas d'accident et de maladie (accord de mensualisation du 29 novembre 1971)

Dans les cas d'accidents et de maladies visés aux a et b ci-dessus, une indemnité sera versée à l'intéressé, après justification par certificat médical, sous réserve des vérifications d'usage et à charge par lui d'aviser l'employeur dans les quarante-huit heures suivant l'arrêt du travail, sauf cas de force majeure.

Cette indemnité sera la suivante :

- après un an : un mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises ;
- après cinq ans : deux mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises ;
- après dix ans : trois mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises.

Le traitement pris en considération correspond à l'horaire effectif.

Toutefois, le délai d'ancienneté d'un an ne sera pas exigé pour les accidents du travail survenus à l'intérieur de l'établissement.

Les indemnités visées ci-dessus ne seront pas dues pour les quatre premiers jours d'arrêt de travail.

Elles seront diminuées de la valeur des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale et des organismes dont les cotisations sont assurées, au moins en partie, par l'employeur.

Ces indemnités constituent un plafond annuel, à compter de la date du premier arrêt de travail.

L'évolution des absences pour maladie fera l'objet d'un examen annuel par le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut du comité d'entreprise ou d'établissement d'un examen conjoint de la direction et des délégués du personnel. Dans les établissements dans lesquels le taux des absences pour maladie au cours de deux années consécutives sera resté

stable ou n'aura pas dépassé d'un point la moyenne des taux enregistrés en 1969 et 1970, le délai de franchise de quatre jours sera ramené à trois jours au 1er janvier de l'année suivante.

Les présentes dispositions feront l'objet d'un réexamen en janvier 1975 à la lumière de l'évolution des absences pendant les années 1972 à 1974.

Article 20

Embauchage, période d'essai, bulletin de paie, délai-congé, indemnité de licenciement

Embauchage

Les employeurs sont tenus de notifier au service départemental de la main-d'oeuvre ou à l'agence locale de ce service, ou, à défaut, au maire de leur commune, les places vacantes dans leur entreprise.

Ils peuvent toujours recourir à l'embauchage direct sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Les places vacantes seront, par priorité, attribuées à des ouvriers de l'usine d'un échelon inférieur, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises.

Tout engagement sera confirmé au terme de la période d'essai par un bulletin d'embauche indiquant notamment :

- les nom et prénoms ;
- la date de l'embauchage ;
- l'emploi, la qualification ;
- le salaire de base ;
- le cas échéant, les conditions particulières.

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à deux semaines de travail et peut être reconduite une fois (par exemple pour nécessité technique) par accord entre les parties, sans pouvoir excéder quatre semaines.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans préavis.

Toutefois, toute journée commencée est due en entier.

Délai-congé

En cas de rupture de contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, est fixée à une semaine, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif du travailleur.

Toutefois, si le salarié a plus de six mois de présence ininterrompue et moins de deux ans, le délai-congé est d'un mois.

A partir de deux ans de présence ininterrompue dans l'entreprise, le délai-congé sera déterminé selon les conditions prévues par l'ordonnance no 67-581 du 13 juillet 1967 et notamment en son article 4.

Toutefois, l'ouvrier licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper immédiatement son nouvel emploi, sans encourir de pénalité ni recevoir d'indemnité.

Le point de départ du délai-congé se situe au lendemain du jour de sa notification.

Pendant la durée du délai-congé et dans la limite d'une semaine, l'ouvrier sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant deux heures pour recherche d'emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord, ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre ; elles pourront être groupées si les parties y consentent.

En cas de licenciement, ces absences seront indemnisées sur la base du salaire effectif de l'intéressé.

Indemnité de licenciement

Une indemnité de licenciement est accordée à tous les salariés qui comptent deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur.

Cette indemnité ne pourra être inférieure à une somme calculée sur la base de vingt heures de salaire par année de présence. Elle sera majorée de 5 p. 100 si l'ouvrier licencié est âgé de plus de 50 ans à la date du licenciement, et de 10 p. 100 s'il est âgé de plus de soixante ans.

Elle ne sera pas due en cas de licenciement pour faute grave.

Article 21

Prévoyance

En complément des garanties assurées par la sécurité sociale, et en vue d'une application à partir du 1er juillet 1970 et au plus tard le 1er janvier 1971, un régime de prévoyance devra être institué dans chaque entreprise, en faveur du personnel ouvrier.

La répartition de cette cotisation entre les risques à couvrir, le choix de ces derniers ainsi que les modalités ou aménagements des contrats assurant l'application de ce régime, sont fixés paritairement à l'intérieur de chaque établissement ou entreprise.

La couverture financière sera assurée par une cotisation répartie à raison d'un tiers à la charge des salariés, et deux tiers à la charge des employeurs. Son montant sera au moins égal à 1,70 p. 100 de la masse salariale brute du groupe Ouvrier telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Les sommes déjà affectées dans les entreprises à la couverture des risques visés au présent article sont prises en compte pour la mise en oeuvre des dispositions des alinéas précédents, qu'il s'agisse soit de versements directs de l'employeur au personnel, soit de versements effectués, ensemble ou séparément, par l'employeur ou par le personnel à des sociétés mutualistes, organismes de prévoyance ou autres, soit de subventions versées par l'employeur à des institutions intérieures à la société dans un but de prévoyance ou d'entraide.

Article 22

Retraite complémentaire

Dans le cadre de la convention collective du 8 décembre 1961 entre le C.N.P.F. et les centrales syndicales, un régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale, est institué dans chaque entreprise par accord entre l'employeur et le personnel.

Ce régime est établi sur les bases générales suivantes :

- l'âge de la retraite est fixé, en principe, à l'âge prévu pour la liquidation normale de la retraite dans chacun des régimes particuliers ;

- le financement est assuré par une double cotisation à la charge de l'employeur et du personnel. Le taux de cette cotisation ne peut être inférieure à 4 p. 100 des salaires.

Article 22 bis

Allocation de départ à l'âge de la retraite

Dispositions d'origine, étendues :

Les ouvriers quittant l'entreprise après avoir atteint d'âge de soixante-cinq ans bénéficient, sauf en cas de renvoi pour faute grave, d'une allocation de départ équivalente à :

- un mois de salaire après dix ans de présence continue dans l'entreprise ;
- un mois et demi de salaire après quinze ans de présence continue dans l'entreprise ;
- deux mois de salaire après vingt ans de présence continue dans l'entreprise ;
- deux mois et demi de salaire après trente ans de présence continue dans l'entreprise ;

Les bénéficiaires devront remplir les conditions suivantes :

- 1) Avoir atteint en activité dans l'entreprise l'âge de soixante-cinq ans ;
- 2) Demander la liquidation de leur retraite.

La mise à la retraite par l'employeur à l'âge ou après l'âge de soixante-cinq ans ne sera pas considérée comme un licenciement.

Dispositions de l'article 22 bis résultant de l'accord du 10 juillet 1986, non étendu, modifié par accord du 23 mars 1994, non étendu :

a - Age de la retraite

La cessation d'activité à compter de soixante ans dans le cadre de l'ordonnance du 26 mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite ne constitue ni une démission ni un licenciement mais ouvre droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous à l'exclusion de toute autre indemnité.

Conformément à la législation en vigueur, l'âge normal de la retraite est fixé à soixante ans pour les personnes qui justifient d'une durée d'assurance leur permettant de bénéficier de la retraite de la sécurité sociale à taux plein.

Pour celles qui ne remplissent pas, à soixante ans, les conditions de durée d'assurance nécessaires pour bénéficier de cette retraite à taux plein, l'âge normal de la retraite est fixé à la date à laquelle cette condition de durée d'assurance est satisfaite. En tout état de cause, il est atteint à soixante-cinq ans, quelle que soit la durée d'assurance acquise à cet âge.

b - Allocation de départ

1 - Les ouvriers partant en retraite reçoivent, quel que soit leur âge et la durée d'assurance, une allocation de départ équivalant à :

- un mois de salaire après dix ans de présence continue dans l'entreprise ;
- un mois et demi de salaire après quinze ans de présence continue dans l'entreprise ;
- deux mois de salaire après vingt ans de présence continue dans l'entreprise ;
- deux mois et demi de salaire après trente ans de présence continue dans l'entreprise.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant d'un mois de salaire si l'ouvrier a eu moins de six mois d'absence dans les dix dernières années.

2 - La valeur du mois d'appointement visé à l'alinéa 1 est égale au douzième de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des cinq dernières années précédant le départ en retraite.

3 - Au moment du départ en retraite, l'ancienneté est celle résultant du calcul effectué en application de l'article 14.

Sera également prise en compte pour le calcul de l'ancienneté la durée des contrats de travail antérieurs dans une ou plusieurs entreprises adhérentes à la présente convention, ayant un lien direct avec la dernière entreprise à la suite de fusion, absorption ou création.

4 - Les avantages propres à l'entreprise déjà accordée au moment du départ en retraite, ou prévue pour la durée de la retraite, seront pris en compte et déduits de l'indemnité visée à l'alinéa 1 ci-dessus s'ils lui sont inférieurs : s'ils lui sont égaux ou supérieurs, ils ne pourront se cumuler.

Article 23

Droit syndical

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

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

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

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

- b. Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.
- c. Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absences seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, à moins qu'elles ne se produisent pendant les congés payés des intéressés.
- d. Des autorisations d'absence seront également accordées dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe c ci-dessus, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne notable dans la bonne marche de l'usine.
- e. Le paiement des heures de travail perdues en raison des congés d'éducation ouvrière sera assuré dans une limite annuelle de trente-deux heures par établissement et par organisation syndicale.

Les entreprises comptant un effectif supérieur à cinquante salariés engageront avec les représentants dans l'entreprise des organisations syndicales, avant le 30 juin 1970, des pourparlers en vue d'étudier les modalités selon lesquelles pourrait s'appliquer pratiquement l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Article 24

Délégués du personnel

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

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

Article 25

Comités d'entreprise

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

Article 26

Commission de conciliation

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

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

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

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

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

Article 27

Procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention

La présente convention est valable pour une période d'un an, à dater de sa signature. Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

L'avis de dénonciation ou de révision formulé par l'une des parties contractantes devra être présenté avec un préavis de deux mois par pli recommandé.

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

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

Par dérogation aux dispositions ci-dessus et sous préavis d'un mois, la dénonciation ou la demande de révision des clauses relatives aux salaires contenues à l'article 4 seront recevables à tout moment.

Article 28

Avantages acquis

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

Article 29

Dépôt aux prud'hommes

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

Article 30

La présente convention collective prendra effet à dater du 1er mai 1970.

Annexes

Classifications

Accord du 3 décembre 1975

(Article 5 de la C.C.N.)

Les niveaux de classification et les coefficients correspondants qui, appliqués à la valeur du point 100 donnent le salaire horaire de base de la catégorie sont ainsi définis et fixés :

Coefficients

Niveau 1. - Personnel de simple exécution, effectuant des manutentions et des tâches n'exigeant aucune formation professionnelle particulière : manoeuvre de carrière, homme de cour et femme de ménage : 120

Niveau 2. - Personnel effectuant des travaux qui ne demandent ni apprentissage ni enseignement professionnel particulier mais supposant pour leur réalisation convenable une certaine pratique. Les titulaire du C.E.P. entrent à l'embauche au minimum à ce niveau : chargeur sacs ; conditionneur chaux vive ; ensacheur (sacs ouverts) ; auxiliaire de fabrication ; aide mineur ; graisseur et auxiliaire d'atelier mécanique ou électrique : 125

Niveau 3. - Personnel assurant, suivant des directives précises, soit la conduite de machines ou d'installations simples, soit l'exécution sous les ordres directs d'un agent d'un niveau de qualification supérieur des tâches nécessitant une qualification professionnelle acquise par la pratique : ensacheur (machine semi-automatique) ; chargeur vrac à temps complet ; sondeur-mineur ; ouvrier de fabrication ; conducteur de four à mélange < 100 tonnes par jour ; machiniste broyeur ; machiniste concasseur ; machiniste hydrateur et auxiliaire d'entretien (1er échelon) : 130

Niveau 4. - Personnel exécutant des travaux qualifiés exigeant une habileté et des connaissances professionnelles acquises par un apprentissage méthodique ou une pratique permettant une exécution correcte du travail : cariste et conducteur de petits engins (avec examen psychotechnique) ; chef de four à mélange > 10 par jour ; conducteur de four à hydrocarbure (n'assure pas normalement la conduite du four seul) ; conducteur de camions de carrière ; auxiliaire d'entretien (2e échelon) ; chauffeur route camion porteur ; conducteur atelier de broyage ; conducteur atelier concasseur ; conducteur atelier hydratation : 140

Niveau 5. - Personnel chargé de l'exécution de travaux qualifiés, tels que définis au niveau 4 mais demandant davantage d'initiative et de responsabilité : chef de four à hydrocarbure ; chauffeur route tracteur semi-remorque ; conducteur d'engins grande capacité ; chef de gros atelier de broyage ; mineur avec C.A.M. ; graisseur (entretien préventif) ; chef de gros atelier concasseur ; chef de gros atelier hydratation et personnel d'entretien (menuisier, maçon, mécanicien, électricien, soudeur, chaudronnier) : 150

Niveau 6. - Personnel spécialiste d'entretien possédant la maîtrise parfaite de son métier, chargé de travaux qualifiés et difficiles (ou délicats) dont l'exécution exige une habileté consommée et de bonnes connaissances technologiques. Il possède un C.A.P. ou des connaissances équivalentes et une expérience professionnelle : 160

Niveau 7. - Personnel spécialiste d'entretien répondant à la définition du niveau 6, mais possédant un degré de compétence plus élevé acquis soit par formation professionnelle, soit

par une expérience éprouvée dans le métier. Il possède le brevet professionnel ou des connaissances équivalentes : 170

Niveau 8. - Spécialiste chargé de travaux complexes exigeant une habileté consommée, une expérience solide ainsi que des connaissances dans les métiers connexes, un esprit de large initiative et de bonnes connaissances technologiques dans sa spécialité : 175

Accord du 6 février 1990

(Non étendu)

Personnel de fabrication

Niveau F 4 - 145

Agent de fabrication 1er échelon

Personnel assurant la marche complète d'installations (surveillance, réglage, démarrage, graissage).

Niveau F 5 - 155

Agent de fabrication 2e échelon

Personnel répondant à la définition du niveau F 4, appelé, du fait de ses connaissances, à conduire, simultanément ou séparément, plusieurs installations.

Il maîtrise les produits fabriqués (fabrication, qualité, conditionnement, expéditions).

Il doit, en outre, savoir conduire les engins de manutention et de carrière.

Niveau F 6 - 170

Agent de fabrication 3e échelon

Personnel répondant à la définition du niveau F 5.

Possédant des connaissances en électricité, mécanique et hydraulique, il assure la bonne marche des installations et engins dont il a la charge en effectuant les réparations courantes.

Il peut être appelé à prendre des astreintes.

Niveau F 7 - 185

Agent de fabrication 4e échelon

Personnel répondant à la définition du niveau F 6.

Ses compétences l'amènent :

- à gérer et à coordonner la fabrication et les expéditions des produits tant en qualité qu'en quantité ;
- à effectuer des dépannages importants.

Il assure la coordination des interventions tant au niveau personnel que matériel.

Il est appelé à prendre des permanences techniques.

Niveau F 8.- 205

Agent de fabrication 5e échelon

Personnel répondant à la définition du niveau F 7.

Les missions qui lui ont été confiées placent du personnel et des installations sous sa responsabilité.

Personnel d'entretien

Niveau E 4 - 145

Agent d'entretien 1er échelon

Personnel assurant des travaux d'entretien sur directives.

Il possède pour cela des connaissances professionnelles acquises par un apprentissage ou une pratique en mécanique, électricité, automatismes, hydraulique.

Niveau E 5 - 155

Agent d'entretien

Personnel répondant à la définition du niveau E 4.

Il assure des travaux requérant de bonnes connaissances en mécanique, électricité, automatismes et hydraulique.

Il connaît les procédés normaux courants d'exploitation, de fabrication, de suivi de la qualité et d'expédition des produits fabriqués dans l'usine.

Il conduit les engins de manutention et de carrière.

Niveau E 6 - 170

Agent d'entretien 3e échelon

Personnel répondant à la définition du niveau E 5.

Il assure la maintenance et les dépannages des installations et des processus de fabrication.

Il possède pour cela un C.A.P. ou des connaissances équivalentes, une bonne expérience professionnelle, la maîtrise parfaite de son métier et de la fabrication des produits.

Il peut être appelé à prendre des astreintes.

Niveau E 7 - 185

Agent d'entretien 4e échelon

Personnel répondant à la définition du niveau E 6.

Il étudie et réalise des projets. Il possède un B.P. ou des connaissances équivalentes.

Il est appelé à prendre des permanences techniques.

Niveau E 8 - 205

Agent d'entretien 5e échelon

Personnel répondant à la définition du niveau E 7.

Spécialiste chargé de travaux complexes ayant une habileté consommée et une expérience solide, il gère du personnel et des installations.

Salaires

Accord du 25 mars 2003

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes.

Syndicat(s) de salariés :

- CGT ;
- CGC ;
- CGT-FO.

Article 1er

Salaires

L'augmentation des salaires minima conventionnels sera de :

+ 1 % au 1er mars 2003

+ 0,6 % au 1er juillet 2003.

Au cas où l'indice des prix INSEE «ensemble des ménages hors tabac» au 31 décembre 2003, serait supérieur à 108,87, une augmentation supplémentaire de rattrapage des salaires minima conventionnels, correspondant à l'écart constaté, serait appliquée en 2004 dès la parution de l'indice pour décembre 2003 au J.O.

La valeur du Point 100 (base 39 heures hebdomadaires) sera :

- au 1er mars 2003 : 27,535
- au 1er juillet 2003 : 27,699

Rémunération mensuelle garantie au 1er mars 2003

Coef.	Salaires garantis au 1er mars 2003	+ prime fixe 15,24 Euros	+ prime additionnelle 62 Euros	Variation
120	1 154,27	1 169,51	1 231,51	
125	1 162,19	1 177,43	1 239,43	7,92
130	1 170,11	1 185,35	1 247,35	7,92
140	1 185,95	1 201,19	1 263,19	15,84
145	1 193,87	1 209,11	1 271,11	7,92
150	1 201,79	1 217,03	1 279,03	7,92
155	1 209,71	1 224,95	1 286,95	7,92

160	1 217,63	1 232,87	1 294,87	7,92
170	1 233,47	1 248,71	1 310,71	15,84
175	1 241,46	1 256,70	1 318,70	7,99
185	1 312,40	1 327,64	1 389,64	70,94
205	1 454,29	1 469,53	1 531,53	141,89

Rémunération mensuelle garantie au 1er juillet 2003

Coef.	Salaires garantis au 1er juillet 2003	+ prime fixe 15,24 Euros	+ prime additionnelle 62 Euros	Variation
120	1 154,27	1 169,51	1 231,51	
125	1 162,87	1 178,11	1 240,11	8,60
130	1 171,47	1 186,71	1 248,71	8,60
140	1 188,67	1 203,91	1 265,91	17,20
145	1 197,27	1 212,51	1 274,51	8,60
150	1 205,87	1 221,11	1 283,11	8,60
155	1 214,47	1 229,71	1 291,71	8,60
160	1 223,07	1 238,31	1 300,31	8,60
170	1 240,27	1 255,51	1 317,51	17,20
175	1 248,86	1 234,10	1 326,10	8,59
185	1 320,22	1 335,46	1 397,46	71,36
205	1 462,95	1 478,19	1 540,19	142,73

NB : SMIC à 1 154,27 Euros (base 39 heures)

Article 2

Prime de vacances

La prime de vacances prévue au IV de l'article 15 de la Convention Collective Nationale «Ouvriers» du 15 juin 1990 est augmentée de 61 Euros, ce qui porte sa valeur à 1 175 Euros. Elle est attribuée au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

Article 3

Prime additionnelle

La prime additionnelle mensuelle de 50 Å est augmentée de 12 Å à compter du 1er mars 2003, ce qui porte sa valeur à 62 Å pour les horaires compris entre 35 et 39 h hebdomadaires. Pour les horaires à temps partiel, elle est au prorata temporis.

Article 4

Valeurs du Point 100

Pour les horaires compris entre 35 et 39 h hebdomadaires.

Horaire hebdomadaire	au 1^{er} mars 2003	au 1^{er} juillet 2003
38 h	28,259	28,427
37 h	29,023	29,196
36 h	29,829	30,007
35 h	30,681	30,864

Article 5

Questions diverses

Les partenaires sociaux ont en outre trouvé un accord sur les points suivants :

- une proposition concrète de mise à jour des articles de la Convention Collective «Ouvrier», ETDAM et Cadres sur les primes d'ancienneté, de départ en retraite, de licenciement et sur les gratifications de fin d'année sera faite lors de la prochaine réunion.
- Sécurité : la Chambre Syndicale invite ses adhérents à se conformer dans les meilleurs délais aux règles de sécurité et d'évaluation des risques dans les usines.
Un point sera fait avec les participants lors de la réunion 2004 sur les actions menées dans leurs usines à ce sujet.
- Astreintes : un point sera fait avec les participants lors de la réunion 2004 sur la formalisation du bilan annuel des astreintes effectuées dans les différents usines. Nous interviendrons auprès des adhérents pour qu'ils respectent cet engagement.
- Le rapport statistique habituellement distribué lors de la réunion paritaire sera adressé aux participants 15 jours avant la réunion, même si celui-ci est incomplet en raison du retard des réponses des entreprises à l'enquête de la Chambre Syndicale.
- MM. VETTORUZZO et FOULON formuleront une proposition visant à rendre plus équitable l'avenant à la Convention Collective sur le calcul de l'indemnité de départ en retraite.
- Une circulaire de remise à jour des indemnités forfaitaires de déplacement des délégués sera adressée très bientôt aux entreprises adhérentes.
- Prochaine réunion paritaire le mardi 23 mars 2004.

Article 6

Dépôt à la Direction Départementale du Travail

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Textes complémentaires

Durée du travail

Accord national du 11 février 1982

(Étendu par arrêté du 21 mai 1982, JO 6 juin 1982)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.

Syndicat(s) de salariés :

- Comité national des travailleurs des entreprises de chaux et ciments et industries annexes C.F.D.T. ;
- Fédération de la céramique et des matériaux de construction C.G.T.-F.O. (section des chaux et ciments) ;
- Fédération nationale des travailleurs de la construction C.G.T. ;
- Syndicat national des cadres des industries des ciments, chaux, carrières et matériaux de construction C.G.C.

Préambule

Les dispositions du présent accord ont pour objet de diminuer la durée effective du temps de travail des salariés de l'industrie de la chaux et ce faisant :

- de favoriser l'emploi dans la mesure où le niveau de la production le permet ;
- de veiller à l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, tout en évitant toute charge excessive de travail, tout en prenant en compte la nécessité de compenser par une meilleure utilisation des équipements l'augmentation de charges qui pourrait en résulter pour les entreprises.

Article 1

Congés

1 - A partir de la prise effective des congés acquis durant la période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982, la durée des congés payés est portée à cinq semaines.

2 - Dans ces conditions, le nombre de jours de congés payés est porté de vingt-quatre jours ouvrables, soit vingt jours ouvrés, à vingt-cinq jours ouvrés pour douze mois de présence.

On entend par jour ouvré un jour travaillé selon l'horaire du service ou de l'atelier, ou selon le planning de rotation du poste de l'intéressé : le nombre de jours ouvrés fixé ci-dessus suppose une semaine de cinq jours de travail. Pour les personnes dont le temps de présence effectif est inférieur à douze mois pendant la période de référence, le congé est calculé proportionnellement à raison de 25/12 de jour ouvré par mois de présence effectif.

L'augmentation de la durée du congé résultant des précédentes dispositions englobe les jours de congé éventuellement accordés dans certaines entreprises en sus de la durée conventionnelle des congés précédemment en vigueur. Par contre, s'ajoutent au congé principal :

- les congés exceptionnels (art. 16 , convention collective nationale Ouvriers ; art. 17 , convention collective nationale E.T.D.A.M. ; art. 8 , convention collective nationale Encadrement) ;
- les congés pour ancienneté (art. 15 , convention collective nationale Ouvriers ; art. 16 , convention collective nationale E.T.D.A.M. ; art. 7 , convention collective nationale Encadrement) ;
- la cinquième semaine de congés payés est prise en principe en une seule fois, hors de la période conventionnelle des congés qui s'étend dans l'industrie de la chaux du 1er avril au 30 novembre.

3 - Pour le personnel d'encadrement qui est amené à assurer une permanence de garde les samedis, dimanches et jours fériés, il est accordé un crédit forfaitaire de jours de congé supplémentaires dont l'importance sera fixée dans les entreprises en fonction de l'astreinte demandée.

Article 2

Durée hebdomadaire de travail

1 - Horaire de travail

Dans les entreprises où l'horaire de travail hebdomadaire était supérieur ou égal à quarante et une heures au 1er octobre 1981, l'horaire sera réduit d'une heure au cours de l'année 1982. Toutefois, dans les entreprises où l'horaire aurait déjà été diminué d'au moins deux heures depuis le 1er janvier 1981 en application des recommandations contenues dans les accords paritaires des 25 février et 23 juin 1981, cette disposition ne sera pas obligatoire.

Dans les entreprises où l'horaire de travail est inférieur à quarante et une heures, il sera recherché par concertation entre la direction et le personnel s'il est possible de réduire cet horaire en une ou plusieurs étapes jusqu'à trente-neuf heures.

Les réductions de rémunération mensuelle de base qui devraient résulter des diminutions d'horaire visées aux paragraphes précédents seront intégralement compensées par l'entreprise, sans que cette disposition constitue un précédent dans le cas d'une nouvelle réduction de la durée du travail. Les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord se réservent le droit de négocier les modalités de nouvelles étapes de réduction de la durée du travail dans l'esprit des déclarations syndicales au procès-verbal de la réunion paritaire interprofessionnelle du 17 juillet 1981.

2 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires qui, conformément au décret no 82-101 du 27 janvier 1982, ne sont pas soumises à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail sont payées avec une majoration de 25 p. 100 au-dessus de la trente-neuvième heure et de 50 p. 100 au-dessus de la quarante-septième heure hebdomadaire.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de l'horaire affiché devront garder un caractère exceptionnel, pour faire face à un surcroît momentané de travail, à des absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents.

3 - Modulation saisonnière

Pour répondre aux nécessités de certains services ou établissements, et après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, l'horaire hebdomadaire du travail visé au 1 du présent article pourra être diminué ou augmenté pendant certaines périodes de l'année à l'intérieur des limites légales de durée hebdomadaire effective du travail et à condition qu'il s'établisse une compensation qui, appréciée sur l'année, rétablisse une moyenne qui corresponde à cet horaire.

Article 3

Mesures d'accompagnement

Les parties conviennent :

- d'une part, que les dispositions du présent accord doivent aboutir à une réduction réelle du temps de travail en évitant toute charge excessive de travail ;
- d'autre part, que le maintien de la compétitivité et des possibilités d'investissement des entreprises doit être assuré.

Dans ces conditions :

1. Les dispositions relatives aux congés et à la durée hebdomadaire de travail des salariés devront généralement s'accompagner de mesures prises dans les entreprises pour maintenir et si possible accroître la capacité de production par une meilleure utilisation des équipements et des machines. 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 ;
2. Les problèmes de niveau d'emploi et de conditions de travail qui se trouveraient posés seront 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.

Article 4

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article 31 d du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail.

Annualisation - Réduction du temps de travail

Accord du 20 octobre 1998

(Étendu par arrêté du 4 janvier 1999, JO 13 janvier 1999 et modifié par avenant du 10 février 1999, étendu par arrêté du 21 juillet 1999, JO 31 juillet 1999)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes.

Syndicat(s) de salariés :

- CGT - FO ;
- CGC.

Préambule

Prenant acte qu'une modulation d'horaire est déjà pratiquée dans la majorité des entreprises qui adhèrent à la convention collective des industries de la chaux, cet accord de branche qui concerne le personnel Ouvrier, ETDAM et d'Encadrement, se situe dans le cadre des recommandations de l'accord interprofessionnel sur l'emploi du 31 octobre 1995, qui sont de nature :

- À maintenir, et dans la mesure du possible, à développer l'emploi, notamment des jeunes, par une organisation du travail adaptée au contexte économique,
- À permettre aux entreprises du secteur de l'industrie de la Chaux, de s'adapter aux variations d'activité auxquelles elles sont confrontées ainsi qu'aux contraintes de leur environnement économique,
- À répondre aux aspirations des salariés et contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.

C'est pourquoi les parties signataires ont décidé de recommander la mise en place de mesures concrètes :

- En apportant des contributions significatives à l'amélioration de l'emploi grâce à des formes d'aménagement et de réduction du temps de travail traitées de façon pragmatique, volontariste et réaliste.
- Sans remettre en cause l'organisation actuelle des entreprises du secteur, ni les progrès de compétitivité faits et à faire, ce qui irait à l'encontre de l'objectif précédent.
- En utilisant cet accord et la dynamique de sa mise en oeuvre comme moyen d'un enrichissement de la qualité du dialogue social au niveau des entreprises qui adhèrent à la Convention collective des Industries de la Fabrication de la Chaux.

I - Annualisation - Réduction du temps de travail (personnel Ouvrier et ETDAM)

Les parties signataires fixent ci-après le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale de l'Industrie de la Fabrication de la Chaux auront à se référer, outre les dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsqu'elles entendront mettre en application une annualisation du temps de travail.

Les dispositions prévues par ce cadre seront mises en oeuvre dans l'ensemble des sociétés adhérentes à la Convention collective des Industries de la Chaux. L'organisation du travail pourra être adaptée dans chaque entreprise ou établissement. Les garanties apportées devront être au moins équivalentes et répondre à un objectif de maintien ou de développement de l'emploi.

I/1 - Principes de l'annualisation du temps de travail

La répartition de la durée du travail peut être appréciée sur l'année (ou une partie de l'année) conformément à l'article L. 212-2-1 du Code du travail, à condition que, sur la période retenue, cette durée n'excède pas en moyenne :

38 heures de travail effectif par semaine, à compter de la date d'application du présent accord.

Ce qui correspond à un nombre maximal d'heures de travail effectif (1), sur l'année de :

38 heures x 45,33 = 1 723 heures (2)

Toute absence (maladie, congés payés, etc.) étant décomptée sur l'horaire de base. L'horaire de travail doit correspondre à un horaire effectif sur le lieu d'embauche travaillé à la production (casse-croûte, douche ou pause non pris en compte).

I/2 - Personnel concerné

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel Ouvriers et ETDAM.

I/3 - Modulation

L'horaire hebdomadaire maximal sera de 45 heures.

Durant la période de modulation fixée par l'employeur, les heures effectuées dans la limite maximale de 45 heures ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc lieu ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur, et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les périodes de 45 heures d'affilée hebdomadaires pourront avoir une amplitude de 6 jours, samedi compris. Elles ne dépasseront pas 6 semaines consécutives et au maximum 2 fois dans l'année.

Le programme indicatif de la modulation, avec des périodes de haute et basse activité, sera défini par la Direction de l'établissement avec l'ensemble des responsables des différents ateliers concernés, en collaboration avec les salariés et leurs représentants. Une copie de ce programme sera aussi adressée à l'Inspecteur du travail.

Un délai de prévenance de 3 jours ouvrés devra être observé avant la mise en place effective de la modulation, ainsi qu'en cas de variations inattendues d'activité, non conformes au programme indicatif.

Un horaire individualisé pourra être envisagé en tenant compte de l'organisation collective de l'Entreprise.

I/4 - Rémunération - lissage

La rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une partie de l'année) est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué antérieurement, égal à 39 heures.

Valeur du point 100 :

- pour 39 heures : 25,680
- pour 38 heures : 26,355

L'employeur devra tenir, pour chaque salarié dont l'horaire de travail est annualisé, un compte individuel de compensation faisant apparaître distinctement pour chaque semaine, les diverses catégories d'heures de présence et d'absence rémunérées.

Les congés et absences donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou périodes de formation, seront indemnisés sur la base de la rémunération lissée et dans le respect de l'application des règles légales relatives à l'indemnité de congés payés.

Exemple de comptabilisation d'absences

I/5 - Régime des heures effectuées au delà de la durée annuelle de travail

En fin d'année, toutes les heures effectuées au delà de la durée annuelle, telle que définie ci-dessus au § I/1, de 38 à 39 heures, sont considérées comme des heures « excédentaires » et rémunérées comme des heures supplémentaires, conformément à la loi, sur la base du salaire en vigueur au moment où elles sont payées.

Le paiement de ces heures et/ou de leur majoration peut être remplacé par un repos de remplacement d'égal valeur, au choix du salarié, à prendre en accord avec l'entreprise. Ces heures « excédentaires » s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement, c'est-à-dire le paiement des heures et de leur majoration, est remplacé par un repos équivalent.

Dans le cas où un salarié qui aurait totalisé plus d'heures que son horaire théorique, viendrait, à quitter l'entreprise en cours d'année, le paiement des heures excédentaires et supplémentaires s'imposerait.

Remarque : les majorations pour éventuelles interventions de nuit seront traitées à part, indépendamment des heures supplémentaires et sans cumul possible.

I/6 - Conditions de recours au chômage partiel

En cas de baisse d'activité durable répondant aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, il sera fait recours au chômage partiel pour les heures non travaillées, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires.

I/7 - Bilan de fin d'année

Un bilan sera établi dans chaque établissement au terme de la période d'annualisation (soit du 1^{er} janvier au 31 décembre).

Dans le cas où une régularisation s'avérerait nécessaire, le débit ou le crédit d'heures sera régularisé sur la paie du mois suivant.

En cas d'entrée ou de départ de l'entreprise d'un salarié en cours de période de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail défini par le bilan annuel.

Un bilan du présent accord incluant l'examen des heures supplémentaires et des accidents du travail (rentrant dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi) sera fait lors du rapport annuel présenté traditionnellement au mois de mars.

I/8 - Heures supplémentaires

Le contingent annuel maximal d'heures supplémentaires est fixé à 90 heures.

Une analyse de l'évolution des heures supplémentaires et des motifs invoqués pourra être effectuée chaque année, l'objectif étant de réduire progressivement et autant que possible, ces recours afin de favoriser l'emploi.

II - Dispositions finales

Les parties conviennent qu'elles se rencontreront en janvier 1999, afin d'étudier une nouvelle étape de réduction du temps de travail et toute adaptation rendue nécessaire soit par la pratique du présent accord, soit par de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Les dispositions du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire, ou conventionnelles relatives aux questions qu'elles abordent et ayant une incidence directe ou indirecte sur leur contenu.

Pour ce qui concerne les modalités d'adhésion, ou de modification du présent accord, on se référera aux articles 27 pour les Ouvriers, et 31 pour les ETDAM, de la Convention collective de l'Industrie de la Chaux.

Pour l'encadrement, un chapitre « Compteépargne temps » sera annexé prochainement au présent accord.

II-1 - Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord, d'une durée indéterminée, entreront en vigueur à compter de la date de son extension.

II-2 - Dépôt

Le présent accord national établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Avenant du 10 février 1999

(Étendu par arrêté du 21 juillet 1999, JO 31 juillet 1999)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes.

Syndicat(s) de salariés :

- CGT-FO
- CGC.

Dans le cadre de l'accord du 20 octobre 1998 étendu le 4 janvier 1999, les parties se sont rapprochées afin d'envisager les étapes successives de la réduction du temps de travail avec pour objectif d'arriver à 35 heures de travail effectif par semaine au 1er janvier 2000.

- Pour les Entreprises ou Etablissements ayant déjà appliqué cet accord, une étape vers les 36 heures entre juin et septembre 1999 pourra être mise en place pour autant que la première étape à 38 heures ait trois mois d'application, ce qui permettra un dialogue constructif sur la base de l'expérience acquise.

- Pour les Entreprises n'ayant pas mis l'accord en application, les partenaires sociaux les encouragent à ouvrir des négociations afin de l'appliquer et de passer à 37 heures hebdomadaires entre juin et septembre 1999.

La valeur du Point 100 sera :

- pour 39 heures : 25,680
- pour 38 heures : 26,355
- pour 37 heures : 27,068
- pour 36 heures : 27,819
- pour 35 heures : 28,614.

- Pour le personnel d'encadrement, l'abondement prévu au paragraphe 6 de l'article 3 de l'accord du 20 octobre 1998 deviendra :

- forfait annuel 38 heures : 2,5 jours
- forfait annuel 37 heures : 5 jours
- forfait annuel 36 heures : 7,5 jours
- forfait annuel 35 heures : 10 jours.

- Entrée en vigueur : les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de son extension.
- Dépôt : le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Permanence

Accord du 8 septembre 1998

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes.

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération de la céramique et des matériaux de construction CGT-FO ;
- Syndicat général des cadres des industries des ciments, chaux, carrières et matériaux de construction CGC.
-

Définition

La permanence est une organisation permettant la marche de l'entreprise 24 h sur 24 et le service au client, et ce, même en dehors de l'horaire affiché.

Rémunération

Elle sera forfaitée avec un objectif de progrès au niveau de chaque établissement. Pour certaines catégories de salariés, elle pourra contractuellement être comprise dans la rémunération mensuelle.

Le temps d'intervention du personnel de permanence ne sera pas comptabilisé dans le nombre d'heures de travail effectuées annuellement mais rentrera dans le cadre d'un forfait se décomposant de la manière suivante :

- 3 jours de repos annuel (pour autant que l'intéressé ait pris la permanence sur l'ensemble de l'année)
- un compte épargne temps alimenté par une demi-journée, par semaine de permanence effectuée. Ce temps étant restitué à l'intéressé au moment de la cessation d'activité.

Cette disposition s'inscrit dans l'esprit de la réduction de temps de travail.

Cet accord se substitue et ne peut en aucun cas se cumuler avec des usages ou accords d'entreprise ou d'établissement existants.

Un bilan de cet accord sera fait à l'issue d'une période de trois ans.

NB : une statistique annuelle sur les interventions devra être tenue dans chaque établissement et sera communiquée à la commission nationale paritaire de l'emploi.

Dépôt

Le présent accord national établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Avenant du 10 février 1999 à l'accord sur les permanences du 8 septembre 1998 instituant le Compte-Epargne Temps

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes.

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération de la céramique et des matériaux de construction CGT-FO ;
- Syndicat national des cadres des industries des ciments, chaux, carrières et matériaux de construction CGC.

Article 1

Objet

Le présent avenant a pour but de définir le compte épargne temps pour le personnel montant les permanences.

Le compte épargne temps a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé longue durée, rémunéré.

Article 2

Salariés bénéficiaires

Tous les salariés ayant monté une permanence.

Article 3

Alimentation du compte

Le compte épargne temps peut faire l'objet de différents apports, soit en numéraire (par la conversion de prime), soit en nature (c'est-à-dire : report de congé), provenant du salarié ou de l'employeur (abondement).

1 - Permanence

Le Compte Epargne temps sera alimenté d'une demie journée ouvrée par permanence effectuée.

2 - Report de congé d'ancienneté

Le salarié peut choisir de porter en compte les jours de congé qu'il a obtenu par ancienneté.

3 - Report des congés payés

Tout salarié aura la faculté d'épargner :

- soit un maximum de 10 jours (ouvrables) de congé par an ;

- soit 10 jours (ouvrables) + 6 jours (ouvrables, au titre de la cinquième semaine de congés payés) uniquement pour les salariés désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique. L'employeur devra alors tenir deux comptes, un pour le report de la cinquième semaine, un autre pour le report des 10 jours.

Les salariés devront prendre leur décision et en informer l'employeur par écrit en fin de période d'acquisition de droit, soit le 31 mai de chaque année.

3 - Conversion de la gratification de fin d'année

Tout salarié peut décider d'affecter soit la moitié, soit la totalité de sa gratification de fin d'année au compte épargne temps. Y sont alors inscrit :

- 15 jours ouvrables pour une demie gratification de fin d'année épargnée en compte épargne temps auxquels il convient de rajouter 1,5 jours ouvrables (10 % des jours épargnés volontairement par le salarié) abondés par l'entreprise ;
- 30 jours ouvrables pour une gratification de fin d'année entière épargnée en compte épargne temps auxquels il convient de rajouter 3 jours ouvrables (10 % des jours épargnés volontairement par le salarié) abondés par l'entreprise.

4 - Conversion de la prime vacances

Tout salarié peut décider d'affecter sa prime vacances au compte épargne temps.

En ce qui concerne ce paragraphe, dans la mesure où cette prime est uniforme pour l'ensemble des salariés, nous avons la possibilité de convertir cette prime en la divisant par le taux horaire de chaque salarié ou de définir un équivalent jour en réunion paritaire.

5 - Conversion de la prime d'intéressement

Au moment du versement de la prime d'intéressement le salarié aura la possibilité d'affecter celle-ci au compte épargne temps moyennant plusieurs conditions :

- Il faut que l'accord d'intéressement prenne la forme d'une convention ou d'un accord collectif au sens de l'article L. 131-2 du Code du travail et non d'un accord signé avec le comité d'entreprise ou ratifié par le personnel ;
- Il faut que cet accord prévoit expressément la possibilité de versement au compte épargne temps et précise les modalités selon lesquelles le choix du salarié s'effectuera lors de la répartition de l'intéressement.

Un simple avenant à l'accord d'intéressement peut permettre à chaque salarié de décider (dans les limites fixées par cet avenant) l'affectation partielle ou totale du montant de son intéressement.

Le montant de l'intéressement épargné sera comptabilisé de la manière suivante :

- Intéressement / salaire horaire = X heures
- X heures / 7,8 = nombres de jours à comptabiliser.

(En cas de réduction d'horaire de 39 à 38 heures la comptabilisation deviendra :

- Intéressement / salaire horaire = X heures
- X heures / 7,6 = nombres de jours à comptabiliser.)

La prime d'intéressement versée au compte épargne temps perd le bénéfice de l'exonération de cotisations sociales en même temps qu'elle prend le caractère de salaire à l'occasion de chaque versement.

6 - Abondement général

Cet abondement sera inscrit au compte de chaque salarié titulaire d'un compte épargne temps, dans la mesure où il utilise ses droits en vue d'une retraite anticipée :

- 2 jours ouvrables tous les six ans de travail effectif à compter de l'ouverture du compte.
- 12 jours ouvrables à tout salarié ayant capitalisé l'équivalent de 250 jours ouvrables.

Ces jours ne sont acquis définitivement que si le salarié prend effectivement un congé (en cas de renonciation volontaire du salarié, il sont perdus).

Article 4

L'utilisation du compte épargne temps

Le compte épargne temps a pour vocation de financer la rémunération de congés en principe sans solde, tel est le cas du congé parental, du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique prévus respectivement aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du Code du travail.

Seul peut être envisagé la prise d'un congé à temps complet et ininterrompu d'une durée d'au moins trois mois.

Pour ces trois congés, il convient en outre de respecter les conditions prévues aux articles susvisés et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise de congé.

Mais le compte épargne temps doit en priorité servir à prendre une « retraite » conventionnelle par anticipation ou un « congé de fin de carrière », d'au moins trois mois, ou plus selon le nombre de jours capitalisés ; il est accordé sans autre condition.

Chaque salarié peut également opter en faveur d'un congé dit pour «convenance personnelle». En ce cas le congé doit être sollicité 6 mois à l'avance (par écrit, par lettre recommandée avec accusé de réception), l'employeur devant répondre dans le mois qui suit ; à défaut l'absence de réponse de l'employeur sera considérée comme une acceptation tacite. La décision de refus de l'employeur doit être motivée.

Le salarié dont la demande a fait l'objet d'un refus peut de nouveau solliciter une demande de congé six mois après la décision de refus de l'employeur. Cette nouvelle demande ne peut pas être refusée.

La prise d'un congé ne pourra être effective que si le salarié a épargné au moins 90 jours.

Article 5

Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini par l'article 4 sont calculés sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

On entend par salaire le nombre d'heures légales de travail, ou le nombre d'heures conventionnelles de travail s'il est plus favorable au salariés, multiplié par le taux horaire du salarié au moment de son départ en congé.

Le nombre de jours capitalisés en compte est donc multiplié par le taux de salaire journalier calculé sur la base de son salaire (cf ci-dessus) au moment de la prise de congé.

S'il y a une augmentation de salaire pendant le congé du salarié, cette augmentation devra être répercutée sur la rémunération de son congé.

Les versements sont effectués mensuellement.

Le congé pris par le salarié peut n'être rémunéré que partiellement. Tel est le cas lorsque par exemple un salarié n'ayant capitalisé que trois mois (hauteur d'épargne minimum ouvrant droit à congé) prend un congé de six mois. Dans ce cas le salarié perçoit une rémunération partielle correspondant à x% de sa rémunération normale (proratisation). Dans notre exemple le salarié percevra une demi-rémunération.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales, au moment où elle est versée, dans les conditions de droit commun.

Article 6

Renoncement à la prise d'un congé

Afin de respecter au mieux l'esprit de cet accord, tel que l'on veut les partenaires sociaux, le salarié ne pourra prétendre au bénéfice de l'abondement général que dans la mesure où ses droits à congé permettent au salarié de bénéficier d'une retraite anticipée.

Tout salarié peut renoncer volontairement à ces droits à congé et obtenir le versement d'une indemnité correspondant à l'épargne portée en temps (il perd alors tous les abondements). Toutefois le salarié ne pourra renoncer qu'au terme d'une période de blocage de 6 ans, sauf dans les cas suivants :

- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- décès du conjoint du bénéficiaire ;

En cas de décès du bénéficiaire les abondements portés en compte resteraient définitivement acquis.

Article 7

Transfert des droits

Les droits à congé sont maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de scission de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne temps sont effectivement repris par le traité d'apport.

Dans le cas contraire, comme dans le cas de rupture du contrat de travail ou de renoncement du salarié à la prise de congé, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis.

Article 8

Modalités de versement de l'indemnité

Cette indemnité sera versée en une seule fois :

- un mois après information de l'employeur du renoncement au compte épargne temps ;
- dès la fin du contrat de travail en cas de rupture de ce contrat (c'est-à-dire dès la fin du préavis).
- en cas de fusion, d'absorption ou de scission, elle sera versée immédiatement après la signature du traité d'apport, si celui-ci ne prévoit pas de reprendre les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne temps.

Cette indemnité présente le caractère d'un salaire et est soumise aux cotisations sociales dans les conditions du droit commun.

Les jours de congé reportés en compte épargne temps au titre de la cinquième semaine de congés payés devront, excepté en cas de rupture de contrat de travail, obligatoirement être pris en sus des congés annuels, à raison de 6 jours ouvrables par an jusqu'à l'épuisement des droits.

Article 9

Droit à réintégration au terme du congé

Le contrat de travail n'est pas suspendu pendant la durée du congé, le salarié est considéré comme étant en congé (le salarié conserve tous ces droits sociaux).

À l'issue de ce congé le salarié est réintégré dans son précédent emploi et dans le même établissement. À défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 10

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter de la date de son extension.

Article 11

Dépôt

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.