

Brochure n° 3046

Convention collective nationale

IDCC : 45. – CAOUTCHOUC

**ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2013
PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1450339M
IDCC : 45

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du caoutchouc constatent la nécessité d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 étendue par arrêté du 29 mai 1969, afin notamment de les mettre en conformité avec les évolutions législatives et réglementaires.

Les parties signataires du présent accord ont ainsi retranscrit le texte existant à droit constant en intégrant les modifications et changements apportés par de nouvelles dispositions légales, réglementaires ou par les évolutions jurisprudentielles.

L'accord vise donc à actualiser le texte de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 en abrogeant les textes obsolètes, les textes incompatibles entre eux ou ceux devenus contraires aux lois et règlements en vigueur aujourd'hui.

Les dispositions de la convention collective nationale du caoutchouc non intégrées au présent accord restent inchangées et demeurent en vigueur (cf. annexe au présent accord).

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953.

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

CLAUSES COMMUNES

Article 1^{er}

Objet de la convention. – Bénéficiaires. – Champ d'application

1. La présente convention collective nationale, conclue en application de la loi du 11 février 1950, règle, sur le territoire métropolitain, et relativement aux conditions de travail, les rapports entre, d'une part, les employeurs des entreprises dont l'activité professionnelle principale relève des industries et commerces du caoutchouc et, d'autre part, les salariés (ouvriers, collaborateurs, ingénieurs et cadres) desdites entreprises.

2. La présente convention comprend deux parties :
- a) Des clauses générales communes, qui se substituent aux clauses correspondantes des avenants antérieurement signés ;
 - b) Des avenants ⁽¹⁾ particuliers, qui déterminent les conditions de travail des ouvriers, des employés, techniciens et agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres.
3. La présente convention s'applique, sous réserve de dispositions particulières librement débattues, au moment du départ, entre l'employeur et le salarié intéressé, aux salariés engagés dans la métropole pour exercer leurs fonctions dans les territoires d'outre-mer ou de l'étranger.

Article 2

Durée de la convention

La convention du 6 mars 1953 est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3

Avantages acquis

1. En ce qui concerne les situations de fait, la présente convention doit s'interpréter comme maintenant les avantages individuels ou collectifs supérieurs incontestablement acquis avant sa conclusion.

En cas de contestation seulement, il appartient à des accords collectifs conclus entre les représentants de la direction et ceux des organisations de salariés signataires de préciser quels sont les avantages qui sont acquis. Si la direction entend supprimer un avantage pouvant être estimé acquis par les salariés, elle doit en informer préalablement les organisations signataires. Si celles-ci contestent la position de la direction, une réunion de négociation devra avoir lieu avant toute décision.

2. En ce qui concerne les contrats individuels existants, les clauses de la présente convention remplacent celles correspondantes desdits contrats lorsque celles-ci sont moins avantageuses pour le salarié.

Les clauses de contrats individuels existants qui sont plus avantageuses pour le salarié demeurent acquises, c'est-à-dire restent en vigueur sans modification.

3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'accord collectif particulier. Restent donc seuls en vigueur les accords collectifs d'établissement qui sont plus avantageux pour les salariés.

Article 4

Interprétation et conciliation

1. Une commission nationale paritaire d'interprétation composée de deux membres de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre de représentants patronaux égal au total de ces derniers est constituée et siège à Paris.

Son rôle est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation qui lui sont soumises concernant les présents textes et leurs avenants.

Lorsqu'un des syndicats patronaux signataires est avisé par lettre, dont copie est adressée à toutes les organisations signataires, de l'existence d'un problème d'interprétation occasionnant des difficultés réelles d'application de la présente convention, il doit convoquer cette commission dans un délai maximum de 15 jours après s'être mis d'accord avec les autres syndicats patronaux signataires sur la date de convocation et la composition de la délégation patronale.

(1) D'autres avenants pourront déterminer, s'il y a lieu, les conditions de travail particulières aux voyageurs, représentants et placiers, aux médecins du travail, aux assistantes sociales, etc.

La commission peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

Lorsque l'avis de la commission est donné à l'unanimité de ses membres, cet avis a la même valeur contractuelle que les clauses de la convention elle-même. Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal expose les différents points de vue exprimés.

2. Des commissions de conciliation composées de deux représentants de chaque organisation de salariés signataire et d'un nombre d'employeurs égal au total de ces derniers sont constituées régionalement.

Ces commissions de conciliation donnent leur avis sur toute difficulté collective d'application de la présente convention ou, éventuellement, de ses annexes régionales ou locales.

Le syndicat patronal intéressé, saisi de la difficulté, se met d'accord avec les autres syndicats patronaux et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention sur le lieu où doit siéger la commission régionale et la convoque dans un délai maximum de 15 jours.

Cette commission établit un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation.

3. Si un litige individuel d'application de la présente convention survient dans une entreprise et que l'employeur et le salarié intéressés sont l'un et l'autre d'accord pour utiliser cette voie, ils peuvent soumettre ce litige à l'avis de la commission de conciliation, prévue au paragraphe 2 ci-dessus.

Il est entendu que si un employeur ou un salarié désire soumettre un litige individuel d'application de la présente convention à l'avis de la commission de conciliation, il doit adresser sa demande par lettre au syndicat patronal intéressé, qui en prévient la partie adverse.

Au cas où celle-ci n'est pas d'accord pour utiliser cette procédure, le syndicat patronal le signifie par écrit à la partie qui en a fait la demande.

Au cas, au contraire, où les deux parties sont d'accord, le syndicat procède à la convocation de ladite commission, après avoir eu connaissance par lettre des difficultés d'application faisant l'objet de l'interprétation demandée.

La commission exprime son avis, hors de la présence des parties, par un procès-verbal constatant la conciliation ou la non-conciliation.

Article 5

Formalités de notification et de dépôt

Le texte de la présente convention et de ses annexes sera notifié et déposé conformément aux dispositions légales.

Article 6

Adhésion

Conformément aux dispositions légales, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention collective nationale peut y adhérer ultérieurement.

Les syndicats patronaux signataires sont d'accord pour avertir les organisations syndicales signataires de toute nouvelle adhésion dès qu'ils en auront été eux-mêmes avertis.

Cette adhésion est valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de la convention a été effectué. Le nouvel adhérent est lié par la présente convention dans les conditions prévues pour les organisations signataires à l'article 2 en ce qui concerne la durée d'application et à l'article 7 en ce qui concerne la dénonciation et la révision.

Article 7

Dénonciation et révision

1. La dénonciation ou la demande de révision de la présente convention ou de l'un de ses avenants par l'une des parties contractantes doit être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

2. La partie dénonçant la convention ou l'un de ses avenants, ou en demandant la révision complète ou partielle, doit accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte nouveau à substituer à l'ancien. Les discussions devront commencer dans les 2 mois suivant la lettre de notification.

Dans les mêmes formes, et avant le début des discussions, les autres parties peuvent faire connaître les points qu'elles désirent voir réviser.

3. Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

4. La présente convention et ses avenants resteront en vigueur jusqu'à la signature des nouveaux textes qui auront pu être proposés à la suite d'une dénonciation ou d'une demande de révision.

5. Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions prévues à l'annexe de l'article 15 des clauses communes.

Article 8

Libre exercice du droit syndical et liberté d'opinion des travailleurs

Principes :

a) Le respect de la Constitution et des lois s'imposant à tous, les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, la faculté d'adhérer à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats de poursuivre leurs buts tels qu'ils sont définis par les dispositions légales.

b) Les parties contractantes s'engagent à ne pas prendre en considération, dans les relations de travail au sein de l'entreprise, les origines, les croyances, les opinions ou le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs, respectant la plus grande neutralité, s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la rémunération et l'évolution de carrière.

Cet engagement s'étend à tous et naturellement au personnel de l'entreprise exerçant les fonctions de représentation du personnel.

c) L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence de placer quiconque au-dessus des lois.

d) L'application du présent article ne peut avoir pour effet de restreindre les avantages déjà expressément reconnus par les directions des entreprises.

Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence sont accordées dans les cas suivants :

a) Réunions syndicales statutaires

Sous réserve d'un préavis de 1 semaine, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés régulièrement mandatés pour participer à des réunions statutaires des organisations syndicales.

Le mandat justifiant l'absence peut être demandé.

L'employeur n'est pas tenu de payer le temps d'absence.

Lorsque de telles réunions ont lieu sur le plan local, les organisations syndicales s'efforcent dans la mesure du possible, de les tenir en dehors des heures de travail.

b) Pour des motifs syndicaux tels que définis par le code du travail, des autorisations d'absence de courte durée (maximum de 2 semaines consécutives ou non dans l'année, sauf cas exceptionnels justifiés) peuvent être accordées. Ces absences, que l'employeur n'est pas tenu de payer, sont autorisées après justification et préavis de 1 semaine dans la mesure la plus large restant compatible avec les nécessités du travail.

c) Commissions paritaires

Au cas où les salariés participent à des commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail passé est payé par l'employeur comme temps de travail effectif, ainsi que les frais de déplacement et de séjour afférents.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Au cas où ces réunions paritaires ou des réunions mixtes intéressant la profession sont convoquées par les pouvoirs publics et se tiennent effectivement, le temps d'absence est également payé conformément au 1^{er} alinéa du *c*, déduction faite des sommes perçues par ailleurs.

d) Les absences prévues en *a*, *b*, *c* ne viendront pas en déduction des congés annuels.

Article 9

Délégués du personnel

Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi et les clauses du présent article.

I. – Nombre de délégués

Il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants dont le nombre est fixé par la loi, sous réserve d'accord collectif ou préélectoral particuliers, notamment d'entreprise ou d'établissement, conclus entre la direction et les organisations syndicales concernées.

II. – Nombre de collèges

Sous réserve d'accord collectif ou d'accord préélectoral particulier conclu entre les organisations patronales et salariales concernées dans les dispositions légales, le nombre de collèges est celui fixé par lesdites dispositions.

Cependant, les parties signataires sont d'accord pour admettre que dans les entreprises et les établissements où l'une ou l'autre des 4 catégories suivantes (ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres) comporte plus de 25 membres, un collège particulier est créé pour cette catégorie, si elle le demande. Cette création d'un nouveau collège s'effectue à l'occasion du prochain renouvellement des délégués.

Les modifications du nombre légal de délégués qui résultent de la création d'un 3^e ou d'un 4^e collège font l'objet d'un accord particulier entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales concernées.

Au cas où cet accord ne peut se réaliser, il est entendu que le nombre de délégués correspondant à l'ensemble des collèges est conforme à celui fixé par la loi.

Le collège ouvriers des entreprises et des établissements comportant plusieurs ateliers ou services peut être subdivisé de manière à assurer une élection distincte dans les principaux ateliers ou services de techniques différentes.

Un accord collectif ou un accord préélectoral fixe éventuellement les modalités selon lesquelles cette subdivision peut être effectuée et peut notamment augmenter le nombre de délégués prévus par la loi, dans la mesure nécessaire pour permettre l'application des dispositions légales concernant la représentation proportionnelle.

III. – Mission des délégués

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application de la présente convention, des taux de salaires et des classifications professionnelles, du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité et la prévention sociale.

Dans la mesure où les employeurs sont prévenus des visites de l'inspecteur du travail, ils en préviendront les délégués du personnel intéressés.

S'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail et de proposer toutes mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles.

IV. – Electeurs et éligibles

Des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise, notamment dans le cas où leur application a pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions, sont demandées à l'inspecteur du travail, après consultation des organisations syndicales représentatives.

V. – Modalités des élections

Les dispositions relatives aux élections sont prévues par les dispositions légales ou dans le protocole préélectoral.

Le protocole préélectoral ne peut pas prévoir que le renouvellement des délégués du personnel tombe pendant la période d'été où se prennent la plupart des congés.

Le protocole préélectoral peut prévoir que le bureau est assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé de la comptabilité ou de la paie.

VI. – Cessation de fonctions

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré conformément aux dispositions légales.

VII. – Temps alloué

Si le chef d'entreprise ou son représentant demande aux délégués de se réunir en dehors de la réunion mensuelle habituelle, le temps ainsi passé est rémunéré en supplément des heures de délégation allouées au délégué du personnel.

Article 10

Comités d'entreprise

Le statut et les pouvoirs des comités d'entreprise sont déterminés par la loi et les clauses du présent article.

I. – Modalités des élections

Les modalités des élections sont identiques à celles des délégués du personnel.

II. – Temps alloué

Le règlement du comité d'entreprise peut allouer le même temps rémunéré aux membres suppléants.

Il est précisé que dans le cas où un membre du comité d'entreprise serait en même temps délégué du personnel, les heures auxquelles il a droit pour l'accomplissement de sa fonction de délégué du personnel ne viennent pas en déduction des heures allouées pour l'exercice de sa fonction de membre du comité d'entreprise.

Si, dans certaines grandes entreprises, le temps alloué au secrétaire est insuffisant pour lui permettre de remplir correctement ses fonctions de secrétaire, le règlement du comité d'entreprise peut prévoir un temps rémunéré supplémentaire.

Ce règlement peut de même préciser quel temps rémunéré est alloué aux membres des commissions, s'il en existe.

III. – Fonctionnement

Le règlement du comité d'entreprise peut adapter la question des procès-verbaux des séances du comité à la vie particulière de chaque entreprise et prévoir notamment que ces procès-verbaux soient communiqués au représentant syndical et qu'un compte rendu résumé, établi par le secrétaire en accord avec le président, soit porté à la connaissance du personnel.

Article 11

Productivité

Les organisations signataires reconnaissent l'intérêt que présente l'amélioration de la productivité, pour autant qu'elle conduise à :

- 1° Améliorer les quantités et la qualité des produits mis à la disposition des consommateurs ;
- 2° Améliorer le pouvoir d'achat des salariés ;
- 3° Améliorer les conditions de travail et à assurer l'utilisation la plus efficace du matériel ;
- 4° Ne pas provoquer pour les salariés des pertes de travail durables.

Dans le cas où une entreprise étudierait une formule de productivité, cette formule fera l'objet, avant application, d'un examen au sein du comité d'entreprise. L'employeur est tenu de soumettre à l'examen du comité d'entreprise, avant application, toute formule ou nouvelle formule, afin de s'assurer qu'elle respecte l'article 11.

Article 12

Conditions de travail

A. – Hygiène et sécurité

1. Les parties contractantes affirment leur volonté d'unir leurs efforts pour préserver la santé des salariés occupés dans les industries et commerces du caoutchouc.

Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité du travail sont appliquées conformément à la législation en vigueur. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel participent, chacun en ce qui les concerne, à l'application des mesures légales.

Les employeurs s'engagent à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection.

Les salariés doivent utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Une surveillance médicale renforcée est assurée conformément aux dispositions légales.

2. Hygiène corporelle

Dans chaque entreprise, il est mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Les vestiaires, les lavabos, les W.-C. et autant que possible les installations de douches sont disposés indépendamment pour les hommes et pour les femmes.

Des douches sont mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur, notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel, complétée si besoin est, dans chaque entreprise, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des dispositions seront prises pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

3. Hygiène alimentaire

En application des dispositions légales, il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans des locaux affectés au travail, sauf dérogations légales.

A cet effet, un réfectoire convenable est mis à la disposition des intéressés et est tenu dans un état constant de propreté.

Dans le cas où les casse-croûte sont pris dans l'atelier, toutes dispositions sont arrêtées pour assurer l'hygiène désirable.

4. Travaux insalubres ou particulièrement salissants

Les employeurs fournissent des effets de protection efficaces et des vêtements spéciaux qu'ils doivent tenir en état constant de propreté et d'usage.

5. Services de santé au travail

Les services de santé au travail doivent assurer la protection effective de la santé des travailleurs.

Tout salarié fait l'objet d'examens médicaux conformément à la loi, notamment une surveillance médicale renforcée si nécessaire.

En fonction de la nature et/ou de la durée de l'absence, une visite médicale de reprise est organisée conformément aux dispositions légales.

En vue de la protection et de l'affectation de la main-d'œuvre, le médecin du travail est mis au courant de toute nouvelle technique de production.

B. – Dispositions particulières aux jeunes

1. Travail de nuit

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent, sauf dérogations prévues par la loi, être employés à aucun travail de nuit conformément aux dispositions légales.

Le repos quotidien des jeunes doit avoir une durée de 12 heures consécutives au minimum.

2. Jours fériés

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés les jours fériés reconnus par la loi.

3. Au-dessous de 16 ans, les jeunes salariés ne peuvent être employés aux travaux énumérés par les dispositions légales.

Les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés dans des établissements dangereux ou insalubres dans lesquels le travailleur est employé à des manipulations préjudiciables pour sa santé que sous les conditions légales.

Les employeurs se conforment aux dispositions légales en vigueur en limitant les charges qui peuvent être portées, trainées ou poussées.

C. – Dispositions particulières aux femmes enceintes

Les employeurs tiennent compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.

A partir du 5^e mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir 5 minutes avant le reste du personnel.

En cas de changement d'emploi nécessité par leur état de grossesse constaté, les intéressées sont affectées à un nouveau poste convenant mieux.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail est rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.

A partir du jour de la naissance et pendant une durée maximum de 1 an, les femmes dont les enfants sont confiés à la pouponnière de l'entreprise, s'il y en a une, et qui allaitent disposent à cet effet de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement est payé comme si les intéressées avaient travaillé.

Article 13

Apprentissage

La formation professionnelle et l'apprentissage sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les chefs d'établissement sont tenus de laisser à l'apprenti le temps et la liberté nécessaires pour suivre les cours obligatoires.

Ils sont tenus également de s'assurer de leur assiduité aux cours, et notamment avec les contrôles prévus à cet effet.

Les employeurs s'engagent à ce que l'enseignement donné à l'apprenti soit établi sur la base d'une préparation notamment au diplôme, titre, certificat visé.

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent donner aux apprentis des facilités pour préparer les épreuves qui constituent la sanction de l'apprentissage et se présenter aux examens. Le temps passé à ces épreuves est considéré comme temps de présence et payé comme tel.

Si l'apprenti échoue à ces examens, il pourra, en cas d'accord entre les parties, prolonger son apprentissage conformément aux durées légales.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le temps passé à cet effet est rémunéré comme temps de travail.

Les employeurs s'engagent à faire bénéficier les apprentis des avantages accordés aux autres salariés de l'entreprise.

L'apprenti bénéficie du salaire prévu par les dispositions légales en vigueur.

Article 14

Conditions d'embauche et de licenciement des travailleurs

1. Les dispositions concernant l'embauche et le licenciement sont soumises à la législation en vigueur.

Tout salarié fera obligatoirement l'objet à l'embauche d'un examen médical conformément aux dispositions légales. Cet examen sera effectué, dans toute la mesure du possible, avant le début de la période d'essai.

Les syndicats patronaux, par l'intermédiaire de la commission paritaire nationale de l'emploi, informent en temps opportun les syndicats de salariés signataires de la présente convention des besoins de main-d'œuvre de la profession, dans toutes les catégories professionnelles.

2. Tant que le volume de la production ou du travail, dans le secteur de production de l'établissement où le salarié exerce son activité, reste constant ou s'accroît, l'employeur doit, avant tout licenciement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou de réorganisation de ce secteur, se conformer aux obligations légales d'adaptation et de reclassement.

Au cas où l'entreprise ne pourrait fournir un tel poste à l'intéressé, elle s'adressera à son organisation professionnelle, qui s'efforcera à son tour de reclasser, dans le cadre local ou régional, le salarié licencié.

3. En cas de licenciement collectif, l'ordre dans lequel s'effectuent les licenciements est celui fixé par les textes en vigueur dans le respect des procédures légales.

Au cas où l'entreprise procède dans les 2 ans suivant à des réembauchages, le personnel ainsi licencié a, sur sa demande présentée dans le mois suivant le licenciement, une priorité de réembauchage dans un emploi de même nature.

4. Les conditions d'embauche et de licenciement propres à chaque catégorie de salariés sont traitées dans les avenants correspondants. Un exemplaire de la présente convention est remis gratuitement à chaque intéressé.

Article 15

Eléments du salaire applicable par catégories professionnelles

a) Salaires minima de branche

Les salaires minima de branche sont définis par des salaires minima hiérarchiques (SMH) et des taux effectifs garantis (TEG).

Les SMH sont le produit du coefficient par la valeur du point mensuel.

Des taux effectifs garantis sont institués en faveur des salariés dont les coefficients hiérarchiques sont inférieurs à un point de raccordement déterminé lors des négociations sur les salaires minima de branche.

Chaque salarié présentant une aptitude suffisante au poste de travail ou à l'emploi et accomplissant normalement le travail qui est demandé à ce poste ou emploi a la garantie du salaire minimum (salaire minimum hiérarchique et taux effectif garanti) correspondant à son coefficient.

b) Majorations pour travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres ou présentant des inconvénients particuliers

Les salaires tels qu'ils sont déterminés par les annexes tiennent compte des conditions dans lesquelles doit normalement s'effectuer le travail.

Des primes, distinctes des salaires, doivent être envisagées pour tenir compte des conditions particulières propres à certains postes de travail et peuvent varier d'un établissement à un autre compte tenu des installations matérielles existantes.

Dans chaque entreprise, des indemnités pour les travaux salissants, insalubres ou dangereux sont fixées en pourcentage du salaire minimum horaire et figurent distinctement sur les documents de paie remis à l'intéressé.

Pour les travaux insalubres et dangereux, les indemnités sont dues en fonction du temps réellement passé dans le poste.

Pour les travaux salissants, ces indemnités ne sont proportionnelles aux heures passées que si la salissure n'est pas immédiate et totale. Dans les autres cas (notamment, noir de carbone), l'indemnité comprend deux parties : une partie fixe due quel que soit le temps passé dans le poste et un supplément horaire représentant l'inconvénient de présence.

Pour les ouvriers affectés en permanence dans ces postes, cette indemnité peut être ramenée à une valeur horaire.

A titre d'exemple :

Pour la manutention du noir de fumée dans les conditions les plus défavorables, l'indemnité journalière est au moins de : partie fixe 30 %, augmentée de 10 % par heure de présence dans le poste, ce qui donne pour 8 heures de présence : $30 + (8 \times 10) = 110$ % du salaire minimum horaire.

Les travaux pouvant donner lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont désignés par la direction de chaque établissement, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Leur paiement est subordonné à la persistance des causes les ayant motivées ; toute modification des conditions de travail entraînera la révision.

Des indemnités distinctes des précédentes sont attribuées en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux tels que, par exemple, le travail à l'acide, ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

L'allocation des primes et indemnités prévues ci-dessus ne peut en aucun cas dégager l'employeur de l'obligation de prendre toutes les mesures, de quelque ordre que ce soit, propres à améliorer les conditions d'hygiène et de travail dans l'entreprise ;

c) Modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal » : elles s'appliquent à tous les salariés sans distinction d'âge ni de sexe.

1. Les classifications de l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification s'appliquent à tous les salariés sans distinction d'âge ni de sexe.

2. Les barèmes des salaires minima sont valables pour les femmes comme pour les hommes.

Les règles adoptées dans l'entreprise pour déterminer les salaires effectifs sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes.

3. Sous réserve de prescriptions légales plus favorables, le pourcentage de salaire accordé aux jeunes salariés au-dessous de 18 ans correspondra au pourcentage de travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes, en qualité et en quantité, l'application des salaires minima ci-dessous leur étant garantie.

	À L'EMBAUCHE (disposition conventionnelle)	MOINS DE 6 MOIS de pratique professionnelle dans la branche d'activité (disposition légale)	AU MOINS 6 MOIS de pratique professionnelle dans la branche d'activité (disposition légale)	APRÈS 1 AN de pratique dans l'établissement (disposition conventionnelle)
	Pourcentage (minimal conventionnel)	Pourcentage (Smic)	Pourcentage (Smic)	Pourcentage (minimal conventionnel)
16-17 ans...	70	80	100	80
17-18 ans...	80	90	100	90

Ils reçoivent le salaire de leur catégorie lorsqu'ils fournissent un travail équivalent en qualité et en quantité au travail minimum exigé ou pouvant être exigé des autres salariés qui occupent ou qui occuperaient le même poste.

Article 16

Rémunération

1. Modalités de rémunération

Les salariés peuvent être payés soit au temps, soit au rendement.

Pour le travail au temps, la partie fixe du salaire ne peut être inférieure au salaire minimum hiérarchique et au taux effectif garanti. Le salaire minimum garanti est celui correspondant au poste de travail ou à l'emploi.

Pour les travaux au rendement, les tarifs sont calculés de façon à assurer au salarié travaillant normalement un salaire réel total nettement supérieur au salaire réel total effectivement touché par le salarié au temps exécutant des travaux comparables. Est considéré comme travail normal celui qui est demandé à un salarié apte, qualifié et entraîné pour le poste qu'il occupe et qu'il peut soutenir pendant la durée journalière du travail sans qu'il en résulte dans le temps une altération anormale de la santé. Cet alinéa indique l'esprit avec lequel la rémunération totale doit être établie dans le cas du travail au rendement, mais il ne peut être donné de règle précise concernant les nombreux cas particuliers qui peuvent se présenter dans les entreprises.

Les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux s'adapter aux différentes conditions de travail de leur établissement, mais les formules doivent être aussi claires que possible et tenues à la disposition des intéressés, afin de leur permettre de vérifier facilement le salaire obtenu.

2. Avantages en nature

Les avantages en nature tels que nourriture, logement, chauffage, éclairage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, sont considérés comme faisant partie de la rémunération, et leur évaluation peut être faite soit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, soit d'après les évaluations légales servant à la détermination des cotisations de sécurité sociale.

3. Comparaison des salaires effectifs et des salaires minima garantis (salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis)

Pour la comparaison des salaires effectifs avec les minima des barèmes (salaires minima hiérarchiques, taux effectifs garantis), il est entendu que l'on tient compte de la rémunération totale perçue par les intéressés, à la seule exception des sommes relatives à la durée du travail : heures supplémentaires exceptionnelles, etc., des primes d'ancienneté, des primes d'assiduité, des primes de productivité dans la mesure où elles peuvent s'annuler ⁽¹⁾, des gratifications exceptionnelles et bénévoles, des primes dues à des conditions particulières du poste de travail (travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres), des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais (indemnités de déplacement, primes de transport, panier, usure anormale des vêtements, utilisation d'instruments ou ouvrages professionnels personnels), des avantages consentis en contrepartie des clauses de non-concurrence.

Article 17

Indemnités pour utilisation d'équipements personnels à titre professionnel

Dans tous les cas où un salarié est mis dans l'obligation d'utiliser pour son travail au service de l'entreprise des équipements personnels, il lui est alloué une indemnité.

(1) Les seules primes véritables à la productivité ont ce caractère distinctif qu'elles peuvent s'annuler en tout ou partie par le jeu des éléments de calcul établis dans l'entreprise.

Article 18

Ancienneté

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications pouvant survenir dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant à la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur l'ordre du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes d'activité militaire au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité ;
- la maladie n'ayant pas entraîné de rupture du contrat de travail. Ainsi, la maladie doit être considérée comme temps de présence dans l'entreprise jusqu'à la date de rupture du contrat de travail ;
- les accidents ou la maternité ;
- les congés payés annuels ou les congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qui n'a pas donné lieu à une indemnité de licenciement (par exemple : maladie ou insuffisance d'ancienneté) ;
- les congés facultatifs de maternité tels que prévus par la loi ;
- les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Article 19

Congés payés

1. Des congés payés, dont la durée varie d'après le temps de travail effectué dans l'année et l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sauf dispositions plus favorables qui sont précisées dans les avenants propres à chaque catégorie du personnel.

2. Les permissions exceptionnelles de courte durée accordées pendant l'année sont considérées comme temps de travail effectif.

3. Le congé légal supplémentaire des femmes salariées ayant des enfants à charge est accordé même au cas où les enfants à charge susceptibles d'y donner droit ne vivent pas au foyer.

4. Des dispositions particulières concernant la période normale des congés peuvent être prises s'il s'agit de travaux saisonniers ou si l'activité de l'entreprise l'exige.

5. La période normale des congés doit, dans tous les cas, être portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins 2 mois avant le début de cette période. L'ordre des départs doit être communiqué à chaque ayant droit si possible 2 mois avant l'ouverture de la période normale des congés.

6. Les congés ont lieu soit par fermeture de l'entreprise, soit par roulement. Si le congé est pris par roulement, le bénéficiaire peut, s'il en exprime le désir et après accord de son employeur, prendre son congé en dehors de la période normale.

Les modalités pratiques de prise des congés sont fixées sur le plan de chaque entreprise.

7. En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en fonction des nécessités du service. Mais il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés et de leur situation de famille.

L'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement.

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, des congés sont donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

8. Au cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés s'ils sont justifiés.

9. En cas de fractionnement du congé imposé par les nécessités du service, l'une des périodes doit avoir au moins la durée minimum prévue par la loi et être donnée – sauf nécessité de service et accord de l'intéressé – pendant la période normale des congés et, autant que possible, pour les chefs de famille, pendant les vacances scolaires.

10. Si tout ou partie du congé doit être pris, sur demande de l'employeur et pour raison de service, en dehors de la période normale, les dispositions relatives au fractionnement s'appliquent.

11. Lorsqu'un travailleur se trouve à la date fixée pour son congé dans l'incapacité physique de le prendre, la période des congés peut être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre.

Article 20

Permissions exceptionnelles

Des permissions exceptionnelles peuvent être accordées aux salariés à l'occasion d'événements familiaux : chaque avenant particulier de la convention collective nationale du caoutchouc règle les modalités de prise de ces congés.

Article 21

Maladies et accidents

1. Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident du travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu ne constituent pas par elles-mêmes une rupture du contrat de travail.

2. Au cas, cependant, où elles se prolongeraient ou se répéteraient, et notamment en cas de longue maladie reconnue par la sécurité sociale, le contrat de travail pourra être rompu si le remplacement effectif de l'intéressé a dû être effectué.

Dans ce cas, l'intéressé a droit à une priorité de réembauchage pendant une période de 1 an suivant la date de consolidation de sa maladie par la sécurité sociale.

La priorité ainsi prévue cesse si l'intéressé refuse la première offre de réembauchage qui lui est faite dans un emploi équivalent ou ne répond pas à celle-ci dans le délai de 1 mois.

Toutefois, si le salarié a reçu notification de son licenciement et se trouve en période de préavis au moment où survient la maladie ou l'accident, le contrat de travail prend fin comme si la maladie ou l'accident n'avait pas eu lieu, c'est-à-dire à l'expiration de ladite période de préavis.

Il en est de même en cas de contrat à durée déterminée.

3. Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou à l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

4. Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée au service de l'entreprise ne peuvent pas entraîner une rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

Article 22

Déplacements

A. – Indemnités de déplacement en France métropolitaine

Les frais normaux de déplacement d'un salarié pour motif de service sont à la charge de l'employeur.

Ces frais comprennent :

a) Frais de chemin de fer ou tout autre mode de transport en commun depuis le lieu de travail où l'intéressé se rend habituellement jusqu'au lieu de déplacement et retour. Les voyages durant toute une nuit seront évités dans la mesure du possible lorsque le travail devra reprendre dès le lendemain matin.

Les frais de bagages personnels sont remboursés jusqu'à 30 kg.

b) Frais de repas et de logement : les taux de remboursement sont fixés conformément aux usages en vigueur dans chaque entreprise ou, à défaut, sur justification des dépenses. Ces taux doivent assurer à l'intéressé des repas et un logement convenables et en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Tout salarié partant en déplacement reçoit sur sa demande une provision déterminée dans chaque cas et qui est déduite du règlement définitif effectué après le déplacement.

Dans la région parisienne (Paris et jusqu'à 10 km au-delà du périphérique) et pour le salarié dont la fonction essentielle ne comporte pas la nécessité de se déplacer, une indemnité forfaitaire d'inconvénient de 1 heure de salaire est payée en plus des frais de déplacement, s'il ne peut prendre son repas au lieu habituel.

c) Déplacements par véhicule appartenant au salarié : si, après accord avec son employeur, un salarié utilise pour les besoins du service un véhicule (voiture, moto, vélomoteur, vélo) lui appartenant, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation (essence, huile, pneumatiques) et des frais d'assurance.

Pour couvrir les risques d'accident au cours du service, l'employeur doit contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police souscrite par le salarié.

d) Préavis en cas de déplacement : le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée est averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

NB. – Les conditions particulières de voyage en chemin de fer et d'indemnisation du temps de voyage sont prévues dans les différents avenants.

B. – Déplacements de longue durée. – Congé de détente

1. Il est accordé au salarié un voyage aller et retour payé lui permettant de passer chez lui :

- 1 jour net non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 km ;
- 2 jours nets, dont 1 non ouvrable, tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 km.

L'intéressé ne doit pas subir de perte de salaire du fait d'un voyage de détente.

Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint est payé.

Le voyage de détente n'est accordé que s'il se place à 1 semaine au moins de la fin de la mission. Il n'est payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y a pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement sont remboursés.

2. Elections : un voyage aller et retour est payé, s'il est réellement effectué, au salarié électeur dans les cas d'élections législatives, cantonales, multiples, prud'homales, de sécurité sociale. Il compte comme voyage de détente.

3. Congé payé annuel : dans le cas où le salarié est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage compte comme voyage de détente.

4. Maladie, accident, décès : l'indemnité de déplacement est maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident jusqu'au moment où l'intéressé est hospitalisé ou jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il peut être rapatrié par l'employeur.

Les cas de maladie ou d'accident entraînant une hospitalisation sont examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement sont à la charge de l'employeur.

En cas d'accident ou de maladie reconnus par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage sont remboursés dans les conditions prévues au paragraphe A.a ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en est de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur est possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour est limité à 1 semaine au maximum.

En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur.

Article 23

Changement de résidence

1. En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

2. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés.

3. Le refus motivé de changement de résidence ne constitue pas, sauf cas de force majeure, un motif valable de licenciement.

4. Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence a droit, sauf faute grave caractérisée, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que de ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son embauche.

En cas de décès au cours de cette période de 5 ans, les frais éventuels de rapatriement, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps sont à la charge de l'employeur.

5. Les changements de résidence hors de France métropolitaine font l'objet de contrats particuliers.

Article 24

Documentation

Dans la mesure du possible, les employeurs mettront à la disposition du personnel, et notamment des techniciens, la documentation nécessaire au développement de leurs connaissances professionnelles.

Article 25

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis, s'il est dû, est fixée dans les avenants propres à chaque catégorie de salariés.

Dans le cas d'inobservation volontaire du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération qu'aurait perçue l'intéressé pendant la durée du préavis restant à courir s'il avait travaillé, et calculée conformément aux dispositions légales.

Toutefois, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles, et le temps alloué pour recherche de travail vient en déduction des sommes dues.

En cas de licenciement, toutes facilités sont accordées au salarié quittant l'entreprise pour lui permettre d'occuper l'emploi offert par un nouvel employeur, sous réserve qu'il apporte la preuve de ce nouvel emploi à son ex-employeur si ce dernier en fait la demande. Bien entendu, dans ce cas, le salarié n'a à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste et son entreprise sans verser l'indemnité de préavis.

Article 26

Certificat de travail

Un certificat de travail dont le contenu est conforme aux dispositions légales est remis au salarié au moment de son départ.

Article 27

Salariés des professions ne relevant pas des industries du caoutchouc

Les salariés des professions ne relevant pas directement des industries et commerces du caoutchouc mais appartenant à des entreprises rattachées à cette branche professionnelle bénéficieront de la présente convention et seront notamment classés suivant les modalités prévues pour les salariés du caoutchouc.

AVENANT « OUVRIERS »

L'avenant du 6 mars 1953 relatif aux ouvriers est modifié comme suit. Les annexes « Interprétations » et « Mensualisation » sont réintégrées dans le texte ci-dessous.

« Article 1^{er} »

Embauche

Période d'essai :

Les modalités de la période d'essai sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Confirmation d'embauche :

Dans le document d'embauche qui est remis à chaque salarié, doivent être mentionnés :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification, avec l'indication de l'avenant à la convention collective dont il relève ;

- le coefficient hiérarchique et le salaire minimum mensuel afférent à l'échelon dans lequel il est classé. Le coefficient hiérarchique dont il est question est celui figurant dans l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification ;
- l'établissement dans lequel il est affecté.

Article 2

Salaire de renfort

On appelle “ renfort ” le déplacement du salarié à un autre poste alors que rien ne s'oppose à ce qu'il fasse sa production dans son poste normal. Le terme “ renfort ” désigne le déplacement temporaire qui n'est pas motivé par le ralentissement du travail. L'expression “ poste normal ” désigne le travail habituellement effectué par le salarié.

Le salarié déplacé en renfort dans un autre poste conserve la moyenne de sa paie habituelle pendant la durée du déplacement jusqu'à la décision de mutation.

Toutefois, si le minimum du nouveau poste est supérieur à la moyenne de sa paie, le salarié reçoit ce minimum.

Dans les postes au rendement, si la production du salarié, calculée d'après le barème, donne une paie supérieure à sa moyenne, le salarié sera payé suivant ce barème.

Article 3

Salaire de mutation

Tout salarié muté dans un nouveau poste prend le salaire de ce poste.

Qu'il s'agisse d'un travail à l'heure ou au rendement, le salaire horaire minimum de ce poste sera garanti pendant la période normale de mise au courant.

La mutation sera notifiée à l'intéressé.

Pour les mutations provoquées par le manque de travail, les besoins de l'entreprise, les suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'obligation faite par le médecin du travail de quitter un poste, et dans la mesure où les aptitudes de l'intéressé le permettent, l'employeur s'efforcera d'affecter celui-ci à un poste dont la classification sera équivalente ou le moins inférieure possible à celle de l'ancien. Cela ne fait pas obstacle à une mutation dans un poste supérieur.

En cas de mutation dans un poste moins rémunéré pour manque de travail ou pour les besoins de l'entreprise (par exemple : réorganisation), il devra être tenu compte de l'ancienneté à qualification professionnelle égale.

Article 4

Salariés à travaux multiples

Le salarié qui, temporairement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficie proportionnellement au temps passé du salaire de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute exceptionnellement, pour un motif d'urgence, des travaux relevant d'un échelon ou d'un niveau inférieurs à sa classification conserve la garantie de son salaire moyen relevé sur sa dernière feuille de paie.

Le salarié qui exécute exceptionnellement des travaux relevant d'un échelon ou d'un niveau différents aura la garantie du salaire minimum de la classification correspondant à la qualification la plus élevée qu'il est appelé à mettre en œuvre dans son travail. La garantie du salaire minimum de l'échelon s'entend de la garantie du salaire minimum de l'échelon effectivement pratiqué dans l'entreprise.

Dans tous les cas où la tenue des postes multiples constitue une fonction régulière exercée dans les mêmes postes et dans les mêmes conditions de fréquence et de durée journalière, la classification de cette fonction sera examinée à l'intérieur de chaque entreprise, en accord avec les délégués du personnel. Le membre de phrase " fonction régulière exercée dans les mêmes postes et dans les mêmes conditions de fréquence et de durée journalière " ne fait que développer la notion de régularité et ne doit pas s'interpréter dans le sens restrictif d'une périodicité et d'un fractionnement rigoureux.

Article 5

Travail posté

On appelle travail par poste l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite.

Les salariés travaillant dans ces conditions bénéficieront de 1 demi-heure d'arrêt payée au taux du salaire minimum horaire correspondant à leur échelon respectif. La demi-heure d'arrêt payée doit s'interpréter comme un arrêt continu de 1 demi-heure.

Article 6

Indemnité de panier

Tout salarié travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier.

Article 7

Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera donnée en sus du salaire à tout salarié rappelé pour les besoins du service après avoir quitté l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est égale à 1 heure de son salaire. Elle sera portée à 2 heures au cas où ce rappel serait effectué soit de nuit (entre 21 heures et 5 heures), soit un dimanche ou un jour férié.

Les frais de déplacement éventuellement nécessités par ce rappel seront remboursés.

Elle ne s'applique pas aux changements d'équipe, c'est-à-dire lorsqu'un salarié passe, par exemple, de l'équipe du matin à l'équipe du soir, même pour une journée.

Article 8

Durée du travail. – Heures supplémentaires

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de 40 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Article 9

Durée du travail. – Heures exceptionnelles

Lorsque l'horaire habituel de l'atelier ne comporte pas de travail le dimanche et les jours fériés légaux, les heures de travail effectuées ces jours-là de jour ou de nuit donnent lieu à une majoration de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Si l'intéressé prend le repos compensateur correspondant aux heures passées soit le dimanche, soit un jour férié légal, la majoration des heures effectuées ces jours-là est portée à 50 % (au lieu de 25 %).

Cela ne s'applique pas au régime de travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance ou à des services d'incendie.

Article 10

Arrêt de travail imputable à l'entreprise

Il y a “ arrêt de travail imputable à l'entreprise ” lorsque l'affectation à d'autres tâches, affectation dépendant des conditions de production prévues par l'entreprise, n'a pas été portée à la connaissance des salariés au plus tard la veille.

En cas d'arrêt de travail dont la cause est imputable à l'entreprise ou à ses fournisseurs, et si l'employeur fait partir les salariés avant le commencement du travail, il leur garantira le salaire de la demi-journée qui allait commencer. Les salariés seront payés au taux de leur salaire horaire moyen relevé sur leur dernière feuille de paie. En cas d'arrêt de longue durée dans le cadre du travail posté, si le salarié ne prend pas son travail, le salaire garanti sera de 4 heures.

Dans les mêmes conditions, si l'arrêt se produit au cours du travail, le salaire de la demi-journée commencée sera garanti en cas de renvoi.

Si l'arrêt se produit au cours du travail et que l'employeur fait partir les salariés, les 4 heures qui suivent l'arrêt (sans dépasser la durée de l'horaire quotidien) seront payées au taux du salaire horaire moyen.

Si la direction décide de garder les salariés à l'usine, ceux-ci pourront être employés à tous travaux utiles, même en dehors de leur profession, et ils seront payés comme il est dit au 2^e alinéa pour la première demi-journée (au taux du salaire horaire moyen pour les 4 heures qui suivent l'arrêt) et ensuite au salaire minimum correspondant à leur échelon.

Les pertes de temps de courte durée dues à une cause indépendante de la volonté des salariés seront payées au taux horaire de base des salariés au temps de l'échelon dans lequel ils sont classés. Est considéré comme de “ courte durée ” un arrêt d'une durée continue de moins de 1 heure. La durée se calcule à partir du moment où le chef est prévenu. Cependant, si, dans une même journée, le total des pertes de courte durée dues à une cause indépendante de la volonté des salariés dépasse 2 heures, ces pertes de temps seront payées au taux du salaire horaire moyen. Le taux de base des salariés au temps de l'échelon dans lequel ils sont classés signifie “ ce que gagnerait un salarié qui serait au temps dans ce même poste ”.

Article 11

Autorisations exceptionnelles d'absence pour événements familiaux

A partir de 1 an d'ancienneté, les salariés bénéficieront, à l'occasion d'événements familiaux, sur justification, d'une autorisation d'absence payée, déterminée ci-après, sans que celle-ci puisse entraîner une réduction de leur rémunération :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, du tuteur légal, d'un enfant : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent : 1 jour.

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

Article 12

Jours fériés

Après 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise, sauf dispositions légales plus favorables, le salarié perdant 1 journée de travail du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement recevra une indemnité égale à la somme qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

Cette indemnisation ne sera due que si le salarié a travaillé normalement ou s'il s'est trouvé en absence autorisée ou motivée la journée qui précède le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Ce temps rémunéré n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 13

Garantie de salaire en cas de maladie

A partir de 1 an d'ancienneté, en cas de maladie ou d'accident de trajet dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire, à condition d'avoir justifié, dans les 48 heures sauf cas de force majeure, de cette incapacité et d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Pendant 1 mois et demi, il reçoit 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant une deuxième période de 1 mois et demi, il recevra 50 % de cette même rémunération.

Après 5 années de présence dans l'entreprise, l'intéressé a droit à 1 demi-mois supplémentaire à 100 % et à 1 demi-mois supplémentaire à 50 % par période de 5 années de présence.

Le point de départ de l'indemnisation est fixé au 4^e jour calendaire qui suit le début de la maladie.

Des rémunérations ainsi prévues, l'employeur déduit la valeur des prestations, dites en espèces, telles que définies par le régime général de la sécurité sociale, ainsi que la valeur des prestations prévues par tout autre régime de prévoyances mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, telles que définies ci-dessus, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion de la maladie ou de l'accident de trajet une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement. Cependant, il ne sera pas tenu compte de l'augmentation éventuelle de l'horaire de travail qui résulterait de l'absence de l'intéressé.

Pour la détermination du droit à indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour d'absence.

Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes et ouvrent chaque fois pour le salarié un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés, il faudra que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt successives seront considérées comme une seule maladie.

Article 14

Garantie de salaire en cas d'accident de travail (à l'exception des accidents de trajet)

A partir de 1 an d'ancienneté, en cas d'accident de travail (à l'exception des accidents de trajet) ou en cas de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise, reconnu comme tel par la sécurité sociale et dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficie d'une garantie de salaire, à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale.

Pendant 1 mois et demi, il recevra 100 % de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant une deuxième période de 1 mois et demi, il recevra 50 % de cette même rémunération.

Après 5 années de présence dans l'entreprise, l'intéressé aura droit à 1 demi-mois à 100 % et à 1 demi-mois supplémentaire à 50 % par période de 5 années de présence.

Des rémunérations ainsi prévues, l'employeur déduit la valeur des prestations, dites en espèces, telles que définies par le régime général de la sécurité sociale, ainsi que la valeur des prestations prévues par tout autre régime de prévoyance, mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance telles que définies ci-dessus, à percevoir pour la période indemnisée à l'occasion de l'accident de travail une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement. Cependant, il ne sera pas tenu compte de l'augmentation éventuelle de l'horaire de travail qui résulterait de l'absence de l'intéressé.

Pour la détermination du droit à indemnisation, l'ancienneté s'apprécie au premier jour d'absence.

Article 15

Déplacements

a) Frais de transport

Les transports par chemin de fer seront remboursés en 2^e classe.

b) Temps de transport

Le temps de transport n'entre pas dans le décompte de l'horaire du travail.

Le temps de transport est indemnisé sur la base du temps de parcours le plus court dans les conditions suivantes :

- dans la limite des heures habituelles quotidiennes de travail : sur la base du salaire minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé ou du salaire pour le travail au temps de l'intéressé ;
- pour le temps excédant les heures habituelles quotidiennes de travail : sur la base du salaire minimum hiérarchique de l'échelon 11.

Article 16

Rupture du contrat de travail

Préavis : licenciement/démission

a) Durée du préavis

Licenciement :

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, la durée du préavis sera de 1 semaine au-dessous de 6 mois d'ancienneté.

Démission :

La durée du préavis sera de 1 semaine.

b) Absence pendant le préavis

Les salariés seront autorisés à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour leur permettre de trouver du travail. Ces absences seront payées sur la base du salaire réel si la rupture du contrat de travail est du fait de l'employeur. Elles pourront ne pas être payées si la rupture est du fait du salarié.

Ces absences seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Article 17

Indemnité de licenciement

A partir de 3 ans d'ancienneté, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf en cas de faute grave caractérisée de leur part, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante : 3/10 de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de licenciement sera fait au prorata des mois de présence.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le plus avantageux :

- soit le salaire du dernier mois de travail normal ;
- soit, en cas de salaire variable, le salaire moyen des 12 derniers mois.

Le salaire s'entend à l'exclusion de toutes primes, sauf la prime de rendement et la prime d'ancienneté (exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire).

L'indemnité de licenciement est due au salarié à son départ de l'entreprise.

Toutefois, elle pourra être versée en une ou plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise ou par mensualités, avec l'accord de l'intéressé.

Dans les entreprises comptant moins de 10 salariés, ce délai pourra être prolongé si l'intéressé est d'accord.

Article 18

Indemnité de départ en retraite

Le terme du contrat en raison du départ en retraite du salarié ne s'analyse ni en une démission ni en un licenciement.

A partir de 3 ans d'ancienneté, il sera alloué aux salariés partant à la retraite une indemnité de départ en retraite tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante : 3/10 de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de départ en retraite sera fait au prorata des mois de présence.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le plus avantageux :

- soit le salaire du dernier mois de travail normal ;
- soit, en cas de salaire variable, le salaire moyen des 12 derniers mois.

Le salaire s'entend à l'exclusion de toutes primes, sauf la prime de rendement et la prime d'ancienneté (exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire).

L'indemnité est due au salarié partant à la retraite ; toutefois, elle pourra être versée, avec l'accord de l'intéressé, par mensualités.

Article 19

Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise. Cette prime s'ajoute aux rémunérations effectives. Elle est calculée sur le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est calculé selon l'horaire de travail de l'intéressé, mais sans majoration pour heures supplémentaires. La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de salaire.

Article 20

Travail à domicile

Les conditions de travail des salariés à domicile, notamment les salaires, seront réglées par la législation en vigueur. »

AVENANT « COLLABORATEURS »

L'avenant du 27 mars 1952 relatif aux collaborateurs est modifié comme suit. L'annexe « Interprétations » est réintégrée dans le texte ci-dessous.

« Article 1^{er}

Embauche

A toutes fins utiles, les employeurs font connaître leurs besoins de personnel aux syndicats professionnels adhérant au présent avenant.

Ils peuvent en outre, et au même titre, recourir à l'embauchage direct.

Article 2

Période d'essai

Pour les employés des niveaux I et II, la durée de la période d'essai est fixée par les dispositions légales.

Pour les autres salariés, la durée de la période d'essai ne peut excéder 3 mois et tient compte des usages et conventions généralement admis, sauf accord contraire entre les parties pour le renouvellement de l'essai. Notification de la durée de cette période est faite par convention préalable au début de l'essai.

Le délai de prévenance pendant la période d'essai est fixé par les dispositions légales.

Le temps des absences survenues pendant la période d'essai peut ne pas être rémunéré.

Article 3

Confirmation d'embauche

1. Toute embauche est confirmée dans un document d'embauche stipulant notamment :
 - la fonction et les lieux où elle s'exerce :

Il est entendu que cette expression ne doit pas permettre aux employeurs d'utiliser une formule vague pour fixer le lieu ou les lieux où doit s'exercer la fonction du salarié nouvellement embauché.

S'il n'est fait mention dans le document d'embauche que de la raison sociale de l'entreprise ou de la désignation d'un établissement déterminé, cela équivaut à fixer comme lieu de travail de l'intéressé le lieu où il a exercé son dernier emploi.

Il en résulte que si l'employeur, par la suite, lui propose de travailler dans un lieu différent, sa proposition constitue une modification du contrat initial que l'intéressé a la faculté de refuser. En cas de désaccord pour le seul motif indiqué ci-dessus, le licenciement éventuel donnera lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur désire, au contraire, conserver la faculté de déplacer l'intéressé dans des lieux divers (exemples : monteurs entretien, voyageurs, personnel des centres livreurs, etc.), il doit le préciser sans ambiguïté dans le document de confirmation d'embauche ;

- le niveau et l'échelon dans la classification, ainsi que le coefficient hiérarchique y afférent ;

- l’avenant à la convention collective dont relève l’intéressé ;
- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- éventuellement, l’application d’une clause de non-concurrence.

Un exemplaire du présent avenant est remis à l’intéressé.

2. Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fait préalablement l’objet d’une nouvelle notification écrite, motivée si nécessaire.

3. Lorsqu’il est procédé à des embauches, il est fait appel par priorité aux salariés aptes à tenir l’emploi, qui auraient été licenciés précédemment pour manque de travail ou suppression d’emplois. Ceux-ci ne peuvent à cette occasion voir leur classement ou leurs rémunérations antérieures diminués, sauf accord de leur part.

Cette priorité cesse lorsque le délai de 1 année s’est écoulé à partir du licenciement ou lorsque l’intéressé n’a pas accepté dans le délai de 1 mois la proposition de réembauche.

Article 4

Promotion, remplacement provisoire et mutation

1. Promotion

Afin d’assurer une promotion normale en cas de vacance ou de création de poste, l’employeur fait appel par priorité aux salariés aptes à occuper le poste et travaillant dans l’entreprise.

Tout salarié peut demander à accéder à un emploi équivalent ou supérieur. Un stage peut être exigé, mais, dans tous les cas, la demande est examinée et une réponse est transmise à l’intéressé dans le délai de 1 mois.

2. Remplacement provisoire

Le remplacement effectué dans un poste relevant d’un échelon ou d’un niveau supérieurs à la classification de l’intéressé n’entraîne pas obligatoirement promotion. Celle-ci n’intervient que si le poste devient définitivement libre et après notification écrite.

Pendant les 2 premiers mois du remplacement provisoire, le salarié continue à percevoir son traitement antérieur. Après une période de 2 mois continue ou discontinue dans le cadre de l’année, il lui en est tenu compte sous forme d’indemnité compensatrice assurant à l’intéressé, en tout état de cause, le minimum garanti du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n’entraînent ni réduction de coefficient ni réduction d’appointements.

3. Mutation

La mutation consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par une notification écrite, motivée s’il y a lieu.

Dans tous les cas, le salarié muté reçoit le coefficient du nouveau poste qui lui est confié.

Lorsqu’un employeur demande à un salarié d’accepter définitivement un emploi ayant un coefficient inférieur à celui de l’emploi qu’il occupe, ce salarié dispose d’un délai de réflexion de 1 semaine avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Si cette mutation n’est pas acceptée par l’intéressé, son refus est considéré comme rupture du contrat du fait de l’employeur et réglé comme tel.

S’il accepte, le traitement ancien est conservé, à moins que cette mutation ne soit le résultat d’une faute grave ou de l’incapacité de l’intéressé.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'une mutation, il est établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cette mutation, et particulièrement celles énumérées au paragraphe 1 de l'article 2.

Article 5

Ancienneté

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications pouvant survenir dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France, ainsi que les passages dans d'autres entreprises, sur ordre de l'employeur ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes d'activité militaire au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité ;
- la maladie, l'accident ou la maternité ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail a été interrompu pour les causes suivantes :

- le licenciement, qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou pour insuffisance professionnelle, ou qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement (par exemple : insuffisance d'ancienneté) ;
- les congés de maternité, tels que prévus par la loi ;
- les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

4. Si, dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après, un salarié a été licencié puis rengagé et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté.

Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité prévue à l'article 18 est calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.

5. Si un salarié passe sur demande de son employeur dans une autre entreprise adhérente au présent avenant, il n'y a pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. Cette décision est notifiée par écrit.

Avant de proposer à un salarié de passer dans une entreprise non adhérente au présent avenant, l'employeur s'efforce d'obtenir préalablement de cette entreprise qu'elle maintienne les avantages afférents à l'ancienneté pour le congé annuel, les maladies et les indemnités de licenciement.

Les avantages maintenus sont précisés dans le nouveau contrat qui est proposé à l'intéressé.

Article 6

Maladie et accident

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

1. Dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification de licenciement pour nécessité de remplacement définitif du salarié ne peut être faite avant l'expiration des périodes d'indemnisation.

2. Toutefois, les intéressés ont une priorité absolue de rengagement.

Article 7

Païement des appointements

1. Après 1 an de présence continue dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié reçoit pendant le premier mois et la moitié du deuxième mois de maladie 100 % des appointements qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler et 50 % pendant une même période de temps consécutive.

Après 5 années de présence dans l'établissement, le salarié a droit à 1 demi-mois supplémentaire à 100 % et à 1 demi-mois supplémentaire à 50 % par période de 5 années de présence.

Les appointements mensuels sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'atelier ou le service auquel l'intéressé appartenait au moment de sa maladie ou de son accident.

2. Pour que deux ou plusieurs maladies soient considérées comme distinctes et ouvrent chaque fois pour le salarié un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés, il faut que l'intéressé ait pu assurer son travail sans interruption pendant 3 mois au moins entre deux périodes de maladie. Sinon, les périodes d'arrêt successives sont considérées comme une seule maladie.

Il n'en va pas de même en matière d'accident du travail où chaque nouvel accident crée un nouveau droit aux avantages ci-dessus énumérés.

3. Des appointements ainsi prévus, l'employeur déduit la valeur des prestations dites en espèces auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

4. Pour soigner un de leurs enfants ou leur conjoint gravement malade, il est accordé aux salariés, sur justification pouvant donner lieu à contre-visite, des congés non payés mais limités à une courte période où leur présence est indispensable.

Pendant le temps où la vie du malade est en danger (gravité particulière de la maladie), le mot " courte " de l'expression " courte période " ne peut s'opposer au caractère indispensable de la présence du salarié auprès du malade.

Dans les cas courants, la " courte période " correspond au temps nécessaire pour prendre les dispositions qu'impose la garde du malade.

Article 8

Périodes militaires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont payés sur la base de la durée légale du travail ; toutefois, si l'horaire de l'entreprise est inférieur à la durée légale du travail, les appointements sont payés sur la durée de cet horaire.

Il est précisé que la solde touchée par l'intéressé ne vient pas en déduction du paiement des appointements.

Article 9

Maternité

1. Après 1 année de présence dans l'établissement, les appointements des salariées leur sont payés pendant une période de 14 semaines, sous déduction des prestations prévues au paragraphe 3 de l'article 7.

2. L'intéressée qui, à l'expiration du repos d'accouchement, reprend son travail est autorisée à s'absenter pour l'allaitement de son enfant dans les conditions prévues par la loi.

Article 10

Permission exceptionnelle pour mariage

Pour le mariage du salarié, 1 semaine de congé lui est accordée. Après 1 an de présence, ce congé peut être payé, sans que les avantages particuliers accordés dans les entreprises puissent être diminués.

Les permissions exceptionnelles pour les autres congés pour événements familiaux sont prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 11

Appointements

1. Le classement des salariés est effectué d'après les définitions de niveaux et d'échelons figurant à l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification.

2. Les primes dues au titre de l'ancienneté doivent être indiquées aux intéressés au fur et à mesure des changements.

Article 12

Jeunes

Le tableau des pourcentages de salaires figurant à l'annexe de l'article 15 des clauses communes est complété comme suit :

- 17 ans et demi à 18 ans : 90 %.

Article 13

Prime d'ancienneté

Il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté fonction de l'ancienneté acquise depuis l'entrée dans l'établissement.

Cette prime s'ajoute aux appointements effectifs.

Elle est calculée sur le salaire minimum hiérarchique correspondant à la classification de l'intéressé aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Article 14

Durée du travail

1. Les permissions exceptionnelles de courte durée n'entraînent pas une réduction d'appointements.

2. Au cas où un salarié ferait couramment des travaux spéciaux de nuit ou les jours fériés, sa rémunération devra en tenir compte.

Article 15

Conditions de travail

Le montant des indemnités de rappel, de travail posté, de panier, de travail de nuit ou du dimanche et jours fériés légaux, de travail en sous-sol, les majorations pour travaux salissants, pénibles, dangereux, insalubres et présentant des inconvénients particuliers sont les mêmes que ceux admis pour les ouvriers, à conditions de travail égales.

Est dénommé sous-sol tout local dont le plancher est situé à un niveau inférieur à celui du sol environnant lorsqu'il n'est pas muni de fenêtres ou d'autres ouvertures à châssis mobile ouvrant directement sur le dehors.

Article 16

Travail des femmes sur les grosses machines

Sont exemptées du travail sur ces machines, sur leur demande, les femmes enceintes, à charge pour elles d'informer leur chef de service 15 jours au minimum avant la date à laquelle elles doivent abandonner le travail à la machine.

Ce déplacement provisoire n'entraîne ni réduction de coefficient, ni réduction des appointements fixes.

Article 17

Préavis de démission/licenciement

L'ouverture du droit à préavis est régie par les dispositions légales.

1. Licenciement

Sous réserve de dispositions légales plus favorables (notamment après 2 ans d'ancienneté), la durée du préavis est de :

- 1 mois pour les collaborateurs classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les collaborateurs classés aux niveaux III et IV ;
- 3 mois pour les collaborateurs classés au niveau V.

Quand un salarié licencié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

2. Démission

La durée du préavis est de :

- 1 mois pour les collaborateurs classés aux niveaux I et II ;
- 2 mois pour les collaborateurs classés aux niveaux III et IV ;
- 3 mois pour les collaborateurs classés au niveau V.

Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

3. Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observe pas ce préavis doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, étant donné les dispositions du 5^e alinéa, le salarié ne doit que la somme correspondant aux heures de travail effectif normalement exigibles.

4. Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal à 2 heures pour chaque jour de travail de l'établissement, avec faculté de les bloquer dans le cadre du mois ; ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

La répartition de ces absences est à leur choix, en prévenant la direction 48 heures à l'avance, sauf impossibilité reconnue.

Article 18

Indemnité de licenciement

1. Il est alloué aux salariés licenciés, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

2. Le point de départ pour le calcul de l'ancienneté est la date d'entrée dans l'entreprise.

3. Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante :
- de 1 an jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 1 demi-mois ;
 - de 3 ans jusqu'à 4 ans d'ancienneté : 1 mois ;
 - à partir de 4 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année d'ancienneté.

Le calcul de l'indemnité de licenciement se fait au prorata des mois de présence.

Pour les collaborateurs ayant un préavis de 3 mois, le montant de l'indemnité en mois est le plus avantageux du calcul comme ci-dessus ou du calcul suivant la formule :

$$10 \times \frac{B}{65 - A}$$

A étant l'âge auquel le salarié a reçu la notification d'un poste classé au niveau V ;

B étant l'ancienneté dans le poste classé au niveau V.

Si A est supérieur à 45 ans, l'indemnité est de 1 demi-mois par année d'ancienneté dans le poste classé au niveau V jusqu'à 65 ans.

4. L'indemnité est due au salarié à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle peut être versée, avec l'accord de l'intéressé, par mensualités.

5. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire total du dernier mois de travail normal. En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois (exclusion sera faite des libéralités à caractère aléatoire ou temporaire).

Article 19

Départ à la retraite

1. Il est recommandé aux entreprises d'étudier la possibilité de faire bénéficier les salariés d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale et de compléter la couverture des risques décès et invalidité.

2. Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens des dispositions légales.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 18.

3. Mise à la retraite par l'employeur

Constitue une mise à la retraite le fait pour un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 18.

4. Pour les entreprises employant moins de 45 personnes au total, les indemnités de départ à la retraite prévues au présent article sont plafonnées à 12 mois.

Article 20

Clause de non-concurrence

1. Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit pas avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, à l'intéressé l'exercice de son activité professionnelle.

Ce paragraphe indique l'esprit qui doit présider à l'application d'une clause de non-concurrence, et c'est en fonction de ce paragraphe que le paragraphe 3 est explicité :

a) L'interdiction qui vise un produit ou des produits est faite au point de vue commercial : concours commercial direct ou indirect à une entreprise qui vend le ou les mêmes produits ou vente de ce ou de ces produits par le salarié à son propre compte.

b) L'interdiction qui vise une technique ou plusieurs techniques de fabrication se rapporte aux moyens utilisés pour la fabrication des produits, pour autant que l'entreprise que quitte le salarié a étudié une technique de fabrication ou de transformation ou des machines spéciales.

2. L'application éventuelle d'une clause de non-concurrence doit figurer dans le document d'embauche. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat, avec l'accord des deux parties.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

3. L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas, sous réserve du paragraphe 5, excéder 2 années à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle a pour contrepartie une indemnité qui est versée mensuellement et qui est au moins égale :

- à 1/3 de la rémunération mensuelle (calculée comme à l'article 18, paragraphe 5) lorsque l'interdiction vise un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou à plusieurs produits ;
- aux 2/3 de la rémunération mensuelle, calculée comme ci-dessus, lorsque l'interdiction vise plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication.

4. Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé venait à être modifié en augmentation, l'indemnité serait révisée proportionnellement à la rémunération dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

5. Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il peut, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à 2 années, avec maximum de 4 années. Pendant chacune de ces 2 années supplémentaires, il est alors payé à l'intéressé 100 % de ses appointements calculés comme ci-dessus.

6. L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

7. Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8. Si l'interdiction prévue est supérieure à 2 ans, l'employeur peut se décharger de l'indemnité pour les 3^e et 4^e années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même, il peut se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la 4^e année en prévenant l'intéressé 1 an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas l'intéressé pour la 4^e année.

Article 21

Inventions

1. Le droit des brevets d'invention est régi par les dispositions légales en vigueur du code de la propriété intellectuelle et éventuellement par le contrat de travail.

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

3. Lorsqu'un salarié occupe chez son employeur une fonction de recherches (exemple : dessinateur d'études), l'invention appartient en toute propriété à ce dernier. S'il y a prise de brevet par celui-ci, le nom du salarié est mentionné dans la demande de brevet s'il est nettement établi qu'il en est le seul auteur indiscutable. »

AVENANT « INGÉNIEURS ET CADRES »

L'avenant du 22 février 1952 relatif aux ingénieurs et cadres est modifié comme suit. L'annexe « Interprétations » est réintégrée dans le texte ci-dessous.

« Article 1^{er} »

Bénéficiaires de l'avenant

Le présent avenant s'applique, quelle que soit leur situation, aux salariés répondant à la définition générale de l'accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification.

Il s'applique, sous réserve de dispositions particulières, aux salariés engagés dans la métropole pour exercer leurs fonctions dans les territoires d'outre-mer ou de l'étranger.

Il s'applique au personnel des services sociaux qui mettent en œuvre, dans l'exercice de leurs fonctions, une qualification les assimilant à des cadres.

Article 2

Embauche

1. Toute embauche est confirmée par un document d'embauche stipulant notamment :
- la fonction et les lieux où elle s'exerce :

Il est entendu par “ les lieux ” que cette expression ne doit pas permettre aux employeurs d'utiliser une formule vague pour fixer le lieu ou les lieux où doit s'exercer la fonction du salarié nouvellement embauché.

S'il n'est fait mention dans le document d'embauche que de la raison sociale de l'entreprise ou de la désignation d'un établissement déterminé, cela équivaut à fixer comme lieu de travail de l'intéressé le lieu même où il a exercé son dernier emploi.

Il en résulte que si l'employeur, par la suite, lui propose de travailler dans un lieu différent, sa proposition constitue une modification du contrat initial que l'intéressé a la faculté de refuser. En cas de désaccord pour le seul motif indiqué ci-dessus, le licenciement éventuel donnera lieu au versement de l'indemnité de licenciement.

Si l'employeur désire, au contraire, conserver la faculté de déplacer l'intéressé dans des lieux divers, il doit le préciser sans ambiguïté dans le document de confirmation d'embauche ;

- les conditions de l'essai ;
- le niveau et l'échelon dans la classification ainsi que le coefficient hiérarchique y afférent ;
- l'avenant à la convention collective dont relève l'intéressé ;

- la rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- éventuellement, l'application d'une clause de non-concurrence.

Un exemplaire du présent avenant est remis à l'intéressé.

2. Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fait préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

3. Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve des dispositions prévues à l'article 16 concernant la clause de non-concurrence et de la stricte application des dispositions légales concernant la répression de la concurrence déloyale.

4. Afin d'assurer une promotion normale en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel par priorité aux salariés aptes à occuper le poste et travaillant dans l'entreprise.

5. Les employeurs font connaître leurs besoins de personnel aux syndicats d'employeurs et de salariés adhérant au présent avenant.

Ils peuvent aussi procéder à des engagements directs.

6. Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il est établi, avant son départ, un contrat écrit qui précise les conditions de cet engagement ou de cette mutation, et particulièrement celles énumérées au paragraphe 1 du présent article.

Article 3

Période d'essai

Les modalités de la période d'essai sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Dans l'hypothèse d'un délai de préavis d'au moins 15 jours, le salarié peut bénéficier, si nécessaire, de 30 heures d'absence payées pour recherche d'emploi à sa convenance.

Article 4

Préavis

1. Toute résiliation du contrat de travail du fait de l'employeur est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception.

2. Dans l'hypothèse d'un préavis, la durée minimum du préavis est de 3 mois.

3. La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

4. Quand un salarié licencié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

5. Quand un salarié démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis.

6. Pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à la durée hebdomadaire de travail de l'établissement ; ces absences ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fait en accord avec la direction.

7. Tant que le volume de la production ou du travail dans une branche fonctionnelle de l'entreprise où le salarié exerce son activité reste constant ou s'accroît, tout licenciement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou d'organisation de cette branche ne peut être effectué sans que l'employeur ne propose ou ne procure à l'intéressé une nouvelle situation équivalente à la précédente et en rapport avec ses aptitudes.

8. Au cas où le nouvel emploi est situé dans une autre localité, les frais de déplacement sont à la charge de l'employeur et réglés conformément aux modalités prévues dans le présent avenant.

Article 5

Ancienneté

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications pouvant survenir dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé avec l'accord de l'employeur dans les différents établissements de l'entreprise, filiales, sociétés à participation majoritaire, tant en France que hors de France, ainsi que les passages prolongés dans d'autres entreprises ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies par la loi, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues par la loi ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les maladies, accidents ou maternité ;
- les congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail a été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire ;
- le licenciement, qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle ou qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement (par exemple, insuffisance d'ancienneté) ;
- les congés de maternité ;
- les congés non payés à durée limitée pris en accord avec l'employeur,

les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

4. Si, dans les conditions prévues à l'article 8 ci-après, un salarié a été licencié puis rengagé et si son licenciement a donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement, la période antérieure à ce licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté.

Toutefois, en cas de nouveau licenciement, l'indemnité prévue à l'article 14 est calculée en mois sur l'ancienneté totale, déduction faite de la partie de cette indemnité correspondant en mois aux années antérieures au premier licenciement.

5. Si un salarié accepte de passer, par décision de son employeur, dans une autre entreprise adhérente au présent avenant, il n'y a pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents. Cette décision est notifiée par écrit.

Avant de proposer à un salarié de passer dans une entreprise non adhérente au présent avenant, l'employeur s'efforce d'obtenir préalablement de cette entreprise qu'elle maintienne les avantages afférents à l'ancienneté pour le congé annuel, les maladies et les indemnités de licenciement.

Les avantages maintenus sont précisés dans le nouveau contrat qui est proposé à l'intéressé.

Article 6

Durée du travail

1. Les permissions exceptionnelles de courte durée n'entraînent pas une réduction d'appointements.

2. Au cas où les fonctions d'un salarié l'appelleraient couramment à des travaux spéciaux de nuit ou les jours fériés, sa rémunération tiendra compte des avantages accordés dans ce cas aux autres catégories du personnel de l'entreprise.

Article 7

Maladies et accidents

Païement des appointements

1. Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, le salarié reçoit pendant les 3 premiers mois 100 % des appointements qu'il aurait perçus s'il avait continué à travailler et 50 % pendant les 3 mois suivants.
2. Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.
3. Si plusieurs congés de maladie sont accordés au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation ne peut dépasser, au cours de cette même période, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donnait droit au début de sa maladie.
4. Des appointements ainsi prévus, l'employeur peut déduire la valeur des prestations, dites en espèces, auxquelles les intéressés ont droit soit au titre de la sécurité sociale ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres pour la partie facultative, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, mais, dans ce dernier cas, pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.
5. Pour soigner un de leurs enfants ou leur conjoint gravement malade, il est accordé aux salariés des congés pouvant être payés, mais limités à la période où leur présence est indispensable.

Article 8

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Dans le cas où les absences imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, la notification de licenciement pour nécessité de remplacement définitif du salarié ne peut être faite avant l'expiration des périodes d'indemnisation.

Toutefois, les intéressés ont une priorité absolue de rengagement.

Article 9

Périodes militaires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont payés sur la base de la durée légale du travail ; toutefois, si l'horaire de l'entreprise est inférieur à la durée légale du travail, les appointements seront payés sur la durée de cet horaire.

Article 10

Maternité

Après 1 année de présence dans l'établissement, les appointements des salariées leur sont payés pendant une période de 14 semaines, sous déduction des prestations prévues au paragraphe 4 de l'article 7.

Article 11

Congés payés annuels

1. Un congé d'une durée de 6 jours ouvrables est accordé au salarié pour son mariage. S'il n'a pas 1 an d'ancienneté, ce congé ne lui sera payé que lorsqu'il atteindra cette ancienneté.
2. Lorsque plusieurs membres d'une même famille vivant sous le même toit travaillent dans le même établissement, le congé annuel leur est accordé simultanément, s'ils le demandent, dans toute la mesure compatible avec le service.

3. Si un salarié en congé est rappelé pour les besoins du service et si ce rappel n'était pas prévu avant son départ, il lui est accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours, le temps de voyage ne comptant pas dans le congé. Les frais particuliers occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés.

4. Les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement, les permissions exceptionnelles de courte durée justifiées accordées au cours de l'année, les congés de mariage ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

5. En cas de départ d'un salarié, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de ce départ est calculée sur les bases ci-dessus au prorata des mois de présence de l'intéressé.

Article 12

Déplacements

1. Les déplacements par chemin de fer sont assurés en 2^e classe le jour, en 1^{re} classe ou en couchette de 2^e classe la nuit.

2. Les déplacements effectués par avion en accord avec l'employeur sont couverts par une police d'assurance spéciale, souscrite par l'employeur pour un montant égal à 5 années de traitement calculé conformément au paragraphe 5 de l'article 14.

Article 13

Déplacements de longue durée

1. Les dispositions du paragraphe 1 de l'article 22 B des clauses communes ne s'appliquent pas aux salariés engagés pour une activité comportant en permanence des déplacements continuels.

2. Les prestations en espèces de la sécurité sociale et du régime supplémentaire facultatif de retraite et de prévoyance des cadres, auxquelles l'intéressé pourrait prétendre au titre du paragraphe 4 de l'article 22 B des clauses communes, viendront en déduction des versements faits par l'employeur au titre de ce paragraphe.

Article 14

Indemnité de licenciement

1. A partir de 3 années de présence dans l'entreprise, il est alloué aux salariés licenciés, conformément aux dispositions légales, une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise.

2. Le point de départ pour le calcul de l'ancienneté est l'âge d'entrée dans l'entreprise si l'intéressé y est entré après l'âge de 21 ans ou cet âge s'il y est entré antérieurement.

3. Le montant de l'indemnité est calculé de la façon suivante :

a) Si l'intéressé est entré avant 50 ans dans l'entreprise :

A étant l'âge d'entrée (supérieur ou égal à 21 ans) ;

B le nombre d'années d'ancienneté,

$$\text{Indemnité (en mois)} = 15 \times \frac{B}{65 - A}$$

b) Pour le salarié entré comme tel à partir de 50 ans, l'indemnité est égale à 1 mois par année de présence.

c) Pour les salariés licenciés après l'âge légal de la retraite, le montant de l'indemnité de licenciement sera celui qu'il aurait acquis à l'âge de 65 ans.

Le calcul de l'indemnité de licenciement est fait au prorata des mois de présence.

4. L'indemnité est due au salarié à son départ de l'entreprise ; toutefois, elle peut être versée avec l'accord de l'intéressé, par mensualités.

Notification des sommes dues et des modalités de règlement est faite par écrit à l'intéressé au moment de son départ de l'entreprise.

Toutefois, en cas de décès du bénéficiaire, le solde de son indemnité est payé à ses héritiers dans un délai maximum de 6 mois.

5. Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité est le salaire total du dernier mois de travail normal. En cas de rémunération variable, la partie variable de cette rémunération est calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

Article 15

Retraite

1. Départ volontaire à la retraite

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait pour un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens des dispositions légales.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 14 du présent avenant.

2. Mise à la retraite par l'employeur

Constitue une mise à la retraite le fait pour un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

Le salarié perçoit l'indemnité prévue à l'article 14 du présent avenant (plafond : 15 mois).

3. Les salariés bénéficient de droit du régime de retraite et de prévoyance institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Il est, en outre, recommandé aux entreprises d'étudier la possibilité de faire bénéficier les ingénieurs et cadres du régime supplémentaire facultatif prévu par cette même convention ou d'étudier toute autre modalité propre à couvrir les risques décès et invalidité et à majorer la retraite du régime obligatoire.

Article 16

Clause de non-concurrence

1. Le salarié est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et, d'une façon générale, pour tout ce qui a trait à l'activité de l'entreprise qui l'emploie.

Il a, en particulier, l'obligation de ne pas faire profiter une entreprise concurrente de renseignements propres à l'entreprise qui l'emploie ou qui l'a employé et qu'il a pu recueillir à l'occasion de ses fonctions ou du fait de sa présence dans l'entreprise.

D'autre part, la restriction de l'activité professionnelle d'un salarié après la cessation de son emploi ne doit pas avoir d'autre but que de sauvegarder les légitimes intérêts professionnels de l'employeur et ne doit pas avoir pour résultat d'interdire, en fait, au salarié l'exercice de son activité professionnelle.

Ce paragraphe indique l'esprit qui doit présider à l'application d'une clause de non-concurrence, et c'est en fonction de ce paragraphe que le paragraphe 3 est explicité :

a) L'interdiction qui vise un produit ou des produits est faite au point de vue commercial : concours commercial direct ou indirect à une entreprise qui vend le ou les mêmes produits ou vente de ce ou de ces produits par le salarié à son propre compte.

b) L'interdiction qui vise une technique ou plusieurs techniques de fabrication se rapporte aux moyens utilisés pour la fabrication des produits, pour autant que l'entreprise que quitte le salarié a étudié une technique de fabrication ou de transformation ou des machines spéciales.

2. L'application éventuelle d'une clause de non-concurrence doit figurer dans le document d'embauche. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties.

Elle peut également être supprimée unilatéralement par l'employeur, mais cette suppression ne prend effet que si le salarié n'est pas licencié dans un délai de 1 an à dater de sa notification.

3. L'interdiction qu'elle comporte ne doit pas, sous réserve du paragraphe 5, excéder 2 années à partir de la date où l'intéressé quitte son employeur ; elle a pour contrepartie une indemnité qui est versée mensuellement et qui est au moins égale :

- à 1/3 de la rémunération mensuelle (calculée comme à l'article 14) lorsque l'interdiction vise un produit ou une technique de fabrication pouvant s'appliquer à un ou plusieurs produits ;
- aux 2/3 de la rémunération mensuelle, calculée comme ci-dessus, lorsque l'interdiction vise plusieurs produits ou plusieurs techniques de fabrication.

4. Si, au cours de la période d'interdiction, le minimum correspondant à l'échelon de l'intéressé venait à être modifié en augmentation, l'indemnité serait révisée proportionnellement à la rémunération dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait conservé son emploi.

5. Dans certains cas, en raison du caractère particulièrement délicat ou secret de certaines fabrications, il peut, de convention expresse, être stipulé un délai supérieur à 2 années, avec maximum de 4 années. Pendant chacune de ces 2 années supplémentaires, il est alors payé à l'intéressé 100 % de ses appointements calculés comme ci-dessus.

6. L'employeur qui dénonce un contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence peut libérer par écrit, au moment de la dénonciation, le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

7. Lorsque le contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence est dénoncé par le salarié, celui-ci doit rappeler par écrit et d'une façon explicite à son employeur l'existence de la clause de non-concurrence. L'employeur a un délai de 3 semaines pour se décharger de l'indemnité prévue, en libérant par écrit le salarié de la clause d'interdiction. Dans ce cas, l'indemnité mensuelle prévue au paragraphe 3 est payée pendant 3 mois à dater de l'expiration de la période de préavis.

8. Si l'interdiction prévue est supérieure à 2 ans, l'employeur peut se décharger de l'indemnité pour les 3^e et 4^e années en prévenant l'intéressé à la dénonciation du contrat ; de même, il peut se décharger de la moitié de l'indemnité due pour la 4^e année en prévenant l'intéressé 1 an après la dénonciation du contrat et en libérant dans ce cas le salarié pour la 4^e année.

Article 17

Inventions

1. Le droit des brevets d'invention est régi par les dispositions légales du code de la propriété intellectuelle en vigueur et éventuellement par le contrat de travail.

2. Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise et donnant lieu à une prise de brevet par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet s'il est nettement établi qu'il en est le seul auteur indiscutable.

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

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

Article 18

Rémunérations garanties

1. Le présent avenant définit dans l'accord de classification du 20 avril 1984 les niveaux et échelons dans lesquels sont classés les salariés.

2. Les coefficients hiérarchiques figurant à l'accord de classification du 20 avril 1984 déterminent les rémunérations minimales garanties des différents échelons pour un salarié.

Elles comprennent le traitement de base auquel peuvent s'ajouter des majorations ayant le caractère de fait d'un complément de traitement, telles que gratifications contractuelles ou d'usage constant, avantages en nature, qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion.

Elles ne comprennent pas les primes (par exemple, celles correspondant à l'intéressement, à la prospérité, à l'accroissement de la productivité, etc.), les gratifications exceptionnelles et bénévoles, ni les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les avantages en nature, qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, peuvent être évalués d'un commun accord et leur valeur déduite de la rémunération garantie.

Article 19

Rémunérations effectives

1. Le minimum d'un échelon ne constitue pas le maximum des échelons inférieurs. Les salaires réels des intéressés peuvent donc s'échelonner à partir du minimum, sans limitation supérieure.

2. Les appointements réels sont déterminés en fonction de la valeur individuelle et des services rendus. Ils ne font pas l'objet d'un accord collectif. La façon dont ils sont constitués est indépendante de cet accord.

3. Pour éviter toute confusion, les modifications de rémunérations individuelles sont notifiées distinctement des augmentations collectives de salaires si elles sont faites en même temps.

4. Dans le cas de rajustement collectif, le pourcentage de variation appliqué à la rémunération individuelle des ingénieurs et cadres est le même que celui appliqué d'une façon générale et uniforme aux autres salariés de l'entreprise, sauf cas exceptionnel expliqué à l'intéressé. »

FORMALITÉS DE DÉPÔT ET ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail et les dispositions conventionnelles.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues au code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur au jour du dépôt de celui-ci.

Fait à Paris, le 19 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UCAPLAST ;

SNCP.

Syndicats de salariés :

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC.

ANNEXE

DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU CAOUTCHOUC NON INTÉGRÉES AU PRÉSENT ACCORD

Annexe aux clauses communes relative au champ d'application professionnel.

Annexe à l'article 15 des clauses communes, à l'exception du III et du IV.

Accord du 20 avril 1984 relatif au système de classification (annexe I aux avenants « Ouvriers », « Collaborateurs » et « Ingénieurs et cadres »).

Accord du 7 février 1985 relatif à la formation professionnelle et avenant du 21 novembre 2005.

Accord du 3 octobre 1991 relatif à la formation des membres du CHSCT des établissements de moins de 300 salariés.

Accord du 17 avril 2001 relatif à l'organisation et à la durée du temps de travail.

Accord du 21 juin 2001 relatif à la cessation anticipée d'activité des salariés et son avenant n° 2 du 26 avril 2006.

Accord du 23 février 2004 relatif à la gestion des carrières et de l'emploi et son avenant du 16 décembre 2004.

Accord du 23 juin 2004 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi.

Accord du 16 novembre 2006 portant création d'une section paritaire professionnelle et avenant n° 1 du 2 octobre 2008 à l'accord du 16 novembre 2006 relatif à la section paritaire professionnelle.

Lettre d'adhésion de la FNIC CGT à l'accord du 16 novembre 2006 relatif à la création d'une section paritaire professionnelle. Lettre d'adhésion du 5 décembre 2006.

Accord du 3 décembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.

Accord du 19 novembre 2009 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle.

Accord du 4 février 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Accord du 2 décembre 2010 relatif aux instances paritaires de fonctionnement.

Accord du 15 juin 2011 relatif aux CQP et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Accord du 15 décembre 2011 relatif à la commission de validation des accords collectifs.

Accord du 9 février 2012 relatif aux salaires minima.