

# **Convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953.**

## **Clauses communes**

# Objet de la convention - Bénéficiaires - Champ d'application

## Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 25 juillet 1984 en vigueur le 1er avril 1985 étendu par arrêté du 23 septembre 1986 JORF 24 octobre 1986.

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 adhérentes aux organisations syndicales patronales signataires (1) dont l'activité professionnelle principale relève des industries et commerces du caoutchouc figurant en annexe.

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 (2) 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.

4. Des avenants régionaux, locaux, d'entreprise ou d'établissement adapteront, si besoin, cette convention ou certaines de ses dispositions, aux conditions particulières du travail dans la région, la localité, l'entreprise ou l'établissement. Ils pourront prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

Le syndicat patronal, saisi par l'une des organisations syndicales signataires de la convention, s'engage à provoquer une réunion paritaire régionale, locale ou d'établissement, qui aura pour rôle de décider s'il y a lieu d'entreprendre ou non l'élaboration de tels avenants. (1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 29 mai 1969, art. 1er).

## **Durée de la convention**

### **Article 2**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 6 mars 1953.

Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une période indéterminée.

# Avantages acquis

## Article 3

En vigueur étendu

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 appartiendra à des accords conclus sur le plan de l'établissement entre les représentants de la direction et ceux des organisations de salariés signataires de préciser quels sont les avantages qui sont acquis (1).

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

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

3. Dès la signature de la présente convention et dans un délai ne pouvant excéder un an, les parties signataires procéderont, par voie d'accords contractuels, à l'adaptation à ladite convention nationale des clauses plus avantageuses des conventions régionales, locales ou d'établissement.

Passé ce délai d'un an, la présente convention annulera et remplacera toutes conventions collectives, ou tous accords collectifs liant l'ensemble des entreprises de la profession, conclus en dehors du cadre de la loi du 11 février 1950.

4. 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. Resteront donc seuls en vigueur les accords collectifs d'établissements qui seraient plus avantageux pour les salariés.

# Interprétation et conciliation

## Article 4

En vigueur étendu

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 siégera à Paris.

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

Lorsqu'un des syndicats patronaux signataires aura été avisé par lettre, dont copie sera 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 devra convoquer cette commission dans un délai maximum de quinze 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.

La commission pourra, 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 sera donné à l'unanimité de ses membres, cet avis aura la même valeur contractuelle que les clauses de la convention elle-même. Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera 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 seront constituées régionalement.

ces commissions de conciliation donneront 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 mettra d'accord avec les autres syndicats patronaux et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention sur le lieu où devra siéger la commission régionale et la convoquera dans un délai maximum de quinze jours.

cette commission établira un procès-verbal constatant soit la conciliation, soit la non-conciliation.

3. Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise et que l'employeur et le salarié intéressés soient l'un et l'autre d'accord pour utiliser cette voie, ils pourront soumettre ce litige à l'avis de la commission de conciliation prévue au paragraphe 2 ci-dessus (1).

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

# Dépôt aux prud'hommes

## Article 5

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention et de ses annexes sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

# Adhésion

## Article 6

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention collective nationale pourra 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 sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de la convention aura été effectué. Le nouvel adhérent sera 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.

# Dénonciation et revision

## Article 7

En vigueur étendu

1. La dénonciation ou la demande de revision de la présente convention ou de l'un de ses avenants par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé 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, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte nouveau à substituer à l'ancien. Les discussions devront commencer dans les deux mois suivant la lettre de notification.

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

3. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six 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.

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

## Article 8

En vigueur étendu

### 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 l'article 1er du livre III du code du travail ;

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'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement, la rétribution et l'avancement.

Cet engagement s'étend à tous, et naturellement au personnel de l'entreprise exerçant les fonctions de délégué du personnel, de membre du comité d'entreprise ou de membre des commissions constituées par le comité d'entreprise ;

c) Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable pouvant être la réintégration.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé ;

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

e) 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 seront accordées dans les cas suivants :

a) Réunions syndicales statutaires :

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

Le mandat justifiant l'absence pourra être demandé.

L'employeur ne sera pas tenu de payer le temps d'absence.

Lorsque de telles réunions auront lieu sur le plan local, les organisations syndicales d'efforceront 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 deux semaines consécutives ou non dans l'année, sauf cas exceptionnels justifiés) pourront être accordées. Ces absences, que l'employeur ne sera pas tenu de payer, seront autorisées après justification et préavis d'une semaine dans la mesure la plus large restant compatible avec les nécessités du travail.

c) Commissions paritaires dans le cadre des industries chimiques :

Au cas où les salariés participeraient 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 perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, ainsi que les frais de déplacement et de séjour afférents.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, de demander leur autorisation et de s'efforcer en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Au cas où ces réunions paritaires ou des réunions mixtes intéressant la profession seraient convoquées par les pouvoirs publics, et se tiendraient effectivement, le temps d'absence sera également payé conformément au premier alinéa du présent paragraphe, déduction faite des sommes perçues par ailleurs.

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

### Reclassement du permanent syndical

Au cas où un salarié ayant quitté son emploi pour exercer une fonction syndicale permanente serait désireux de réintégrer cet emploi en raison de l'expiration de son mandat, le syndicat patronal prévenu par l'intéressé s'engage à obtenir pour ce dernier, s'il en fait la demande dans les six mois suivant l'expiration de son mandat :

- soit le réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, et dans ce cas l'intéressé reprendra l'ancienneté qui lui était acquise au moment de son départ de l'entreprise avec les droits y afférents ;
  
- soit son reclassement dans le cadre local si son retour dans son ancienne entreprise ne pouvait avoir lieu ;
  
- soit, à défaut, une indemnité pécuniaire que lui versera le syndicat patronal et qui correspondra au montant de celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'entreprise pour exercer ses fonctions syndicales. Pour déterminer le droit de l'intéressé à obtenir cette indemnité, on se placera au jour où son mandat syndical se termine. Il est précisé que le droit à cette indemnité pécuniaire cessera lorsque la durée de l'activité du permanent syndical aura excédé un mandat ou un maximum de trois ans.

# Délégués du personnel

## Article 9

En vigueur étendu

### I. - Nombre de délégués

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'accords particuliers d'entreprises (ou d'établissement), conclus entre la direction et les organisations syndicales intéressées.

### II. - Nombre de collèges

Sous réserve d'accords particuliers différents conclus entre les organisations patronales et ouvrières sur le plan de l'établissement, le nombre des collèges est celui fixé par la loi, c'est-à-dire deux collèges comprenant, d'une part les ouvriers et employés, d'autre part les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

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

Les modifications au nombre légal des délégués qui résulteraient de la création d'un éventuel troisième ou quatrième collège feront l'objet d'un accord particulier entre le chef de l'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

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

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

Des accords d'établissements fixeront, éventuellement, les modalités suivant lesquelles cette subdivision pourra être effectuée et pourront notamment augmenter le nombre des 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 ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance 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 comité de sécurité institué par le décret du 1er août 1947, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité 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 aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre de salariés remplissant ces conditions, seront demandées à l'inspecteur du travail, après consultation des organisations syndicales les plus représentatives.

#### V. - Modalités des élections

En l'absence de précisions légales, les parties contractantes se sont mises d'accord sur les sept chapitres suivants qui pourront être adoptés ou modifiés chaque année par des accords particuliers d'entreprise ou d'établissement.

##### 1. Date des élections :

Le renouvellement des délégués du personnel aura lieu un mois, en principe, avant la date où expire le mandat des délégués sortants et ne devra pas tomber pendant la période d'été où se prennent la plupart des congés.

La date des élections sera annoncée au moins vingt jours ouvrables à l'avance par un avis affiché dans chaque secteur de vote, accompagné de la liste des électeurs. Les réclamations formulées par les intéressés et concernant cette liste devront être formulées dans la première semaine et cesseront d'être recevables huit jours ouvrables avant les élections.

##### 2. Candidatures :

Les différentes listes de candidats devront être remises à la direction quinze jours francs avant la date des élections. Ces listes seront immédiatement affichées dans les secteurs de vote, ateliers ou services, et les réclamations les concernant pourront être faites pendant trois jours ouvrables. Passé ce délai, aucune modification aux listes des candidats ne pourra plus intervenir.

##### 3. Horaire de scrutin :

Le vote a lieu pendant les heures de travail.

Dans chaque secteur, atelier ou service, un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Les heures de début et de fin de scrutin seront déterminées en tenant compte du nombre des électeurs, des besoins du service et de façon que tous les électeurs puissent voter facilement.

##### 4. Bureau électoral :

Dans chaque secteur, le bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus âgés du service et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Le bureau sera 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.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait seulement voix consultative.

#### 5. Bureau centralisateur :

Dans les entreprises importantes, un bureau centralisateur pourra être constitué. Ce bureau sera chargé de centraliser et de vérifier les procès-verbaux des divers bureaux de vote, de vérifier les bulletins nuls, de totaliser les résultats, de déterminer le nombre de sièges attribués à chaque liste et de publier les noms des candidats élus.

Ce bureau sera composé d'au moins cinq membres, plus un assistant.

Les membres du bureau comprendront :

- l'électeur le plus âgé et l'électeur le plus jeune de l'entreprise et acceptant ;
- un représentant, membre de l'usine, de chacune des organisations syndicales présentant des candidats ;
- un assistant désigné par la direction, dont le rôle sera seulement consultatif.

La présidence appartiendra à l'électeur le plus âgé.

Dans tous les cas, le nombre des membres devra rester impair.

#### 6. Vote :

Le mode de scrutin qui sera appliqué sera conforme à la loi.

Le vote aura lieu au scrutin secret dans une urne susceptible d'être scellée et fermée, et qui sera placée dans l'endroit le plus favorable, à proximité des isolements et sous la vue du bureau de vote.

Les électeurs passeront obligatoirement dans l'isoloir pour mettre leur bulletin dans une enveloppe qu'ils déposeront ensuite dans l'urne en présence du bureau de vote.

Il est procédé à des votes séparés pour les délégués titulaires et suppléants. L'électeur doit, pour ce faire, passer deux fois dans l'isoloir. Les bulletins et les enveloppes porteront la mention " Délégué titulaire " ou " Délégué suppléant ".

Les bulletins, ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, seront fournis par la direction. La couleur des bulletins sera différente pour les titulaires et les suppléants. La présentation des bulletins sera la même pour toutes les listes (1).

Toutes dispositions seront prises pour que les personnes absentes puissent voter.

Le cas du vote des accidentés du travail sera examiné sur le plan de chaque entreprise.

## 7. Dépouillement. - Procès-verbal :

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin et ses résultats sont consignés sur un procès-verbal dont un exemplaire sera remis à chaque organisation syndicale ; un exemplaire sera affiché dans le service, un exemplaire sera remis à la direction.

Les présidents de bureau de vote doivent vérifier eux-mêmes l'exactitude des chiffres du procès-verbal.

En cas de contestation, les bulletins et les enveloppes faisant l'objet de la contestation seront joints au procès-verbal.

Après la signature du procès-verbal et proclamation du résultat, les enveloppes et bulletins seront détruits par le bureau de vote, en présence des membres du bureau, s'il n'y a pas eu contestation.

Dans chaque entreprise, un accord pourra intervenir avant les élections entre la direction et les organisations syndicales les plus représentatives au sujet de l'attribution des sièges à chaque liste.

## VI. - Cessation de fonction

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par un délégué suppléant de la même catégorie, qui devient titulaire jusqu'à l'expiration des fonctions de celui qu'il remplace.

Le délégué suppléant nommé titulaire sera remplacé comme suppléant par le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le titulaire dont les fonctions ont cessé (2).

Lorsqu'en dehors du cas visé à l'alinéa précédent un poste de délégué suppléant deviendrait vacant, le premier candidat non élu de la liste à laquelle appartenait le suppléant remplacera ce dernier (2).

Dans tous les cas, le nouvel élu sera nommé pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de celui qu'il remplace(2).

## VII. - Temps alloué (1)

Si le chef d'entreprise ou son représentant demandait aux délégués de se réunir en dehors de la réunion mensuelle habituelle, le temps ainsi passé serait rémunéré en supplément des quinze heures prévues par la loi. (2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 29 mai 1969, art. 1er).

# Comités d'entreprise

## Article 10

En vigueur étendu

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

### I. - Modalités des élections

Voir dispositions concernant les délégués du personnel.

### II. - Temps alloué

Le règlement du comité d'entreprise pourra allouer le même temps rémunéré aux délégués 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 pourra prévoir un temps rémunéré supplémentaire.

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

### III. - Fonctionnement

Le règlement du comité d'entreprise pourra stipuler que les membres suppléants participeront à la désignation du secrétaire et pourront eux-mêmes être élus secrétaire (1).

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

### IV. - Comité central d'entreprise

Le comité central d'entreprise sera composé de délégués élus des comités d'établissement, à raison de un ou plusieurs délégués et en nombre égal de suppléants pour chaque établissement sans que, sauf exception, le nombre total des membres titulaires puisse excéder douze (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 29 mai 1969, art. 1er).

# Productivité

## Article 11

En vigueur étendu

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 quantité des produits mis à la disposition des consommateurs ;
- 2° Améliorer le pouvoir d'achat des salariés ;
- 3° Améliorer les conditions de travail et 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 d'un examen au sein du comité d'entreprise (1).

.

# Conditions de travail

## A. - Hygiène et sécurité

### Article 12

En vigueur étendu

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 seront appliquées conformément à la législation en vigueur. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui les concerne, à l'application des mesures légales.

Un ingénieur ou cadre désigné par les ingénieurs et cadres de l'établissement siègera au comité d'hygiène et de sécurité en supplément de l'effectif réglementaire.

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.

Les salariés participant à des opérations nécessitant la mise en oeuvre de produits susceptibles d'occasionner des maladies professionnelles, et dans les conditions d'emploi où ces produits sont nocifs, seront l'objet d'une surveillance médicale particulièrement attentive.

En cas de divergence de vues dans une entreprise entre les parties contractantes, les divers organismes officiels existants seront saisis des problèmes concernant soit la réalité d'une insalubrité, soit la recherche des moyens permettant de remédier à une insalubrité reconnue de part et d'autre.

A défaut de solutions officielles rapides, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés rédigeront des recommandations en se faisant assister de toutes les compétences nécessaires.

### 2. Hygiène corporelle :

Dans chaque entreprise, il sera 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.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en

vigueur, et notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel, et complétée si besoin est dans chaque entreprise par le comité d'hygiène et de sécurité.

Les cabinets d'aisances et urinoirs seront bien aérés et facilement lavables.

### 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 autorisation de l'inspecteur du travail.

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

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

### 4. Travaux insalubres ou particulièrement salissants :

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

### 5. Services médicaux du travail :

Les services médicaux du travail devront assurer la protection effective de la santé des travailleurs.

Notamment, tout salarié fera l'objet d'un examen médical, conformément à la loi, à l'occasion de son embauchage afin de permettre son affectation à un emploi qui ne porte préjudice ni à sa santé ni à celle de son entourage.

Après une absence prolongée due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, un examen médical attentif dans le but de s'assurer qu'il est toujours apte à tenir son poste.

Cet examen ne sera pas obligatoire dans les établissements comprenant au plus dix salariés, reconnus par l'inspecteur du travail comme ne présentant aucun risque spécial pour la santé des salariés, et figurant à ce titre sur la liste dressée par le ministre du travail ou son délégué.

Lorsque, pour un salarié occupé à des travaux insalubres, le médecin du travail jugera une mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de ce salarié, cette mutation sera obligatoirement effectuée dans le délai imposé par le médecin.

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

## **B. - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes**

### **Article 12**

En vigueur étendu

#### 1. Travail de nuit :

Les femmes salariées ne peuvent, sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail, être employées à aucun travail de nuit. Tout travail entre 22 heures et 5 heures est considéré comme travail de nuit.

Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent, sauf dérogations accordées par l'inspecteur du travail, être employés à aucun travail de nuit. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Repos de nuit. - Le repos de nuit des femmes doit avoir une durée de onze heures consécutives au minimum.

Le repos de nuit des jeunes doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

#### 2. Jours fériés :

Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés les jours de fête reconnus par la loi, même pour rangement d'atelier.

#### 3. Au-dessous de seize ans, les jeunes salariés ne peuvent être employés :

a) Au travail de cisailles et autres lames tranchantes mécaniques ;

b) Aux scies circulaires ou aux scies à ruban ;

c) Au service des robinets à vapeur ;

d) A des travaux exécutés à l'aide d'échafaudages volants pour la réfection ou le nettoyage des maisons.

Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans et les femmes ne peuvent être employés dans des établissements insalubres ou dangereux où le travailleur est exposé à des manipulations préjudiciables à sa santé que sous les conditions spéciales déterminées par le règlement d'administration publique pris en application des articles 72 et 73 du livre II du code du travail.

Les employeurs se conformeront aux dispositions des décrets des 28 décembre 1909 et 26 octobre 1912 limitant les charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les enfants et les femmes.

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

Les vestiaires, les lavabos, les w.-c. et autant que possible les installations de douches seront disposés indépendamment pour les hommes et pour les femmes.

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.

# Apprentissage

## Article 13

En vigueur étendu

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 communaux ou privés.

Ils sont tenus également de s'assurer de leur assiduité aux cours et leur contrôle doit se matérialiser par leur visa au moins une fois par semaine d'un livret individuel établi à cet effet par l'organisation de ces cours.

Les employeurs s'engagent à ce que l'enseignement donné à l'apprenti soit établi sur la base d'une préparation rationnelle à l'un des C.A.P. figurant sur la liste officielle.

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, être établi un avenant au contrat d'apprentissage afin de lui permettre de se présenter à la prochaine session.

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. Il en est de même pour les séances de culture physique qui seront d'une durée hebdomadaire minimum de trois heures (sauf contre-indication médicale).

Les employeurs s'engagent à faire bénéficier les apprentis des avantages accordés aux adultes dans l'entreprise : cantine, coopérative et autres avantages sociaux.

L'apprenti bénéficiera de l'indemnité prévue pour lui au paragraphe 3 de l'annexe jointe à l'article 15.

cette indemnité ne s'applique pas à l'appareil bénéficiant d'une " formation spéciale d'apprentissage ", c'est-à-dire celui à qui l'instruction manuelle et théorique est dispensée dans une section d'apprentissage à temps complet et sous la direction de moniteurs spécialisés à cet effet.

# Conditions d'embauchage et de licenciement des travailleurs

## Article 14

En vigueur étendu

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

Les syndicats patronaux informeront en temps opportun les syndicats de salariés signataires de la présente convention des besoins de main-d'oeuvre de la profession, dans toutes les catégories professionnelles.

Au cas où les besoins de l'entreprise exigeraient un embauchage provisoire pour le remplacement temporaire du titulaire d'un poste, le caractère provisoire de l'embauchage sera formellement stipulé dans l'avis de confirmation d'engagement.

2. Tant qu'à l'intérieur de l'établissement le volume de la production ou du travail dans le secteur de production où le salarié exerce son activité reste constant ou s'accroît, l'employeur devra s'efforcer, avant tout congédiement pour cause de suppression d'emploi, de modification de structure ou de réorganisation de ce secteur, de proposer à l'intéressé, dans l'entreprise, un poste équivalent au précédent et en rapport avec ses aptitudes.

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 congédié (1).

3. Au cas de mise au chômage ou de licenciement collectif, pour baisse d'activité ou par suite de modification de structure ou de réorganisation de tout ou partie de l'entreprise, l'ordre dans lequel s'effectueront les mises en chômage ou licenciements sera celui fixé par le règlement intérieur de l'entreprise, règlement soumis avant l'application à l'avis du comité d'entreprise s'il existe ou à défaut des délégués du personnel.

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

Pendant la durée d'une crise génératrice de chômage, les employeurs n'embaucheront que dans des cas tout à fait exceptionnels les retraités ayant des ressources suffisantes (1).

4. Les conditions d'embauchage et de licenciement propres à chaque catégorie de salariés sont traitées dans les avenants correspondants. Un exemplaire de la présente convention et de l'avenant qui le concerne sera remis gratuitement à chaque intéressé.

# Eléments du salaire applicable par catégories professionnelles

## Article 15 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 20 avril 1984 étendu par arrêté du 23 septembre 1986 JORF 24 octobre 1986.

### a) Salaires minima hiérarchiques :

Les salaires minima hiérarchiques s'exprimeront désormais en valeur mensuelle.

Ils sont le produit du coefficient par la valeur du point mensuel.

A partir du salaire minimum national professionnel (S.M.N.P.) tel qu'il existait jusqu'à l'accord du 20 avril 1984 et sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail, actuellement fixée à 39 heures, soit 169 heures par mois, la valeur du point mensuel correspondante est :

$S.M.N.P. \times 169 / 100$

Pour l'application des dispositions de la convention collective faisant référence au salaire minimum horaire, il conviendra d'utiliser le résultat donné par la formule suivante :

$Valeur\ du\ point\ mensuel \times 100 / 169$

### b 1) Taux effectifs garantis :

A partir de la mise en place de la classification résultant de l'accord du 20 avril 1984, des taux effectifs garantis sont institués en faveur des salariés dont les coefficients hiérarchiques sont inférieurs à 190 selon les modalités fixées à l'annexe au présent article.

b 2) 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.

### c) 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 pourront varier d'un établissement à un autre compte tenu des installations matérielles existantes.

Un jalon est donné en annexe pour servir de base à l'appréciation des primes d'entreprise.

Les travaux pouvant donner lieu à l'attribution de ces primes spéciales sont désignés par la direction de chaque établissement, après avis du comité d'hygiène et de sécurité 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 seront 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 de l'entreprise.

d) Modalités d'application du principe " à travail égal, salaire égal " pour les femmes et les jeunes :

1. Les classifications des annexes I 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. Les jeunes salariés au-dessus de dix-huit ans sont considérés comme adultes.

4. Le pourcentage de salaires accordé aux jeunes salariés au-dessous de dix-huit 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 du paragraphe 5 ci-dessous leur étant garantie.

Ils sont considérés comme adultes et 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 adultes qui occupent ou qui occuperaient le même poste.

5. Si le travail n'est pas contrôlé, les salaires minima des jeunes salariés au-dessous de dix-huit ans correspondront à un pourcentage de ceux des adultes fixé à l'annexe du présent article.

# Rémunération

## Article 16

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 20 avril 1984 étendu par arrêté du 23 septembre 1986 JORF 24 octobre 1986.

### 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 pourra être inférieure au salaire minimum hiérarchique et au taux effectif garanti (1).

Pour les travaux au rendement, les tarifs seront 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 (1).

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 devront 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, seront considérés comme faisant partie de la rémunération et leur évaluation pourra 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 tiendra 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 (2), 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.

# **Primes pour instruments ou ouvrages professionnels**

## **Article 17**

En vigueur étendu

Dans tous les cas où un salarié est mis dans l'obligation d'utiliser pour son travail au service de l'entreprise des instruments personnels tels que : bicyclette, machine à écrire, etc., il lui sera alloué une prime d'amortissement.

# Ancienneté

## Article 18

En vigueur étendu

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.

La durée des interruptions pour :

- périodes militaires obligatoires (1) ;
- maladies n'ayant pas entraîné rupture du contrat de travail (1) ;
- accidents ou maternité ;
- congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

3. Lorsque le travail aura 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 à une indemnité de congédiement (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 cumuleront pour déterminer l'ancienneté.

# Congés payés

## Article 19 (1)

En vigueur étendu

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 périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées pendant l'année sont considérées comme temps de travail effectif.
3. Pour les salariés âgés de moins de 18 ans, lorsque l'anniversaire des 18 ans a lieu dans le courant d'un mois, le calcul de la durée du travail s'effectuera comme si la date de l'anniversaire devait tomber le dernier jour du mois considéré.
4. 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.
5. Des dispositions particulières concernant la période normale des congés pourront être prises s'il s'agit de travaux saisonniers ou si l'activité de l'entreprise l'exige.
6. La période normale des congés devra, 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 devra être communiqué à chaque ayant droit, si possible 2 mois avant l'ouverture de la période normale des congés.
7. Les congés auront lieu soit par fermeture de l'entreprise, soit par roulement. Si le congé est pris par roulement, le bénéficiaire pourra, 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.

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

L'employeur s'efforcera 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 seront donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

9. 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.

10. 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.

11. 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 intéressés devront recevoir, à titre de dédommagement, une indemnité pécuniaire dont l'importance sera déterminée par accord particulier sur le plan de chaque établissement.

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

(1) Article étendu dans la mesure où il n'est pas en contradiction avec les dispositions de la loi n° 69-434 du 16 mai 1969 (arrêté du 29 mai 1969, art. 1er).

# Permissions exceptionnelles

## **Article 20 (1)**

En vigueur étendu

Sous réserve de demandes préalables motivées, des permissions non payées de courte durée, consécutives à un événement familial important intéressant les proches (c'est-à-dire ascendants, conjoints, descendants, frères et soeurs, beaux-frères et belles-soeurs), tel que naissance, mariage, première communion, décès ou autre événement de même ordre, pourront être accordées.

# Maladies et accidents

## Article 21 (1)

En vigueur étendu

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 de contrat de travail.

2. Au cas cependant où elles se prolongeraient ou se répèteraient, 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.

Notification de ce remplacement devra alors être faite à l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception et vaudra congédiement. Mais les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Dans ce cas, l'intéressé aura 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 cessera 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 avait reçu notification de son licenciement et se trouvait en période de préavis au moment où survient la maladie ou l'accident, le contrat de travail prendra 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 sera 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 pourront pas entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

# Déplacements

## A. - Indemnités de déplacement en France métropolitaine

### Article 22

En vigueur étendu

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 seront remboursés jusqu'à 30 kilogrammes.

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

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

Dans la région parisienne (Paris et jusqu'à 10 kilomètres hors barrière) et pour le salarié dont la fonction essentielle ne comporte pas la nécessité de se déplacer, une indemnité forfaitaire d'inconvénient d'une heure de salaire sera 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 fera 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'accidents au cours du service, l'employeur devra 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 sera averti au moins vingt-quatre heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

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

1. Il sera accordé au salarié un voyage aller et retour payé lui permettant de passer chez lui :
  - 1 jour net non ouvrable tous les quinze jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;
  - 2 jours nets, dont un non ouvrable, tous les mois pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

L'intéressé ne devra 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 sera payé.

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

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

3. Congé payé annuel : dans le cas où le salarié serait 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 seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ en congé. Ce voyage comptera comme voyage de détente.

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

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

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

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

# Changement de résidence

## Article 23

En vigueur étendu

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

3. 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.

4. Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de cinq 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 engagement.

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

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

# Travail des femmes - Maternité

## Article 24

En vigueur étendu

1. La présente convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un ou l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes, remplissant les conditions requises, auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes, et pourront accéder à tous les emplois.
2. Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail.
3. A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.
4. En cas de changement d'emploi nécessité par leur état de grossesse constaté, les intéressées seront affectées à un nouveau poste convenant mieux et seront rémunérées au tarif de ce poste.
5. Le temps passé par les intéressés aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera rémunéré comme si les intéressées avaient travaillé.
6. Les femmes enceintes auront droit à un repos d'une durée de quatorze semaines dont, en principe, six semaines avant et huit semaines après l'accouchement (1).
7. A partir du jour de la naissance et pendant une durée maximum d'un an, les femmes dont les enfants seront confiés à la pouponnière de l'entreprise, s'il y en a une, et qui allaiteront, disposeront à cet effet d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé comme si les intéressées avaient travaillé.

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 29 mai 1969, art. 1er).

# Délai-congé

## Article 25

En vigueur étendu

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

Dans le cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra 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 suivant les modalités prévues par la législation sur les congés payés.

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

En cas de licenciement, toutes facilités seront 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'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

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

# Certificat de travail

## **Article 26**

En vigueur étendu

Un certificat de travail sera remis au salarié au moment de son départ. Il contiendra exclusivement la date de son entrée, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.