

Convention collective Employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros (IDCC 1622) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635450. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/employes-techniciens-et-agents-de-maitrise-de-l-importation-1622>.

Sommaire

1. Titre Ier : Dispositions générales
2. Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel
3. Titre III : Le contrat de travail
4. Titre IV : Rémunération-Remboursement des frais
5. Titre V : Statut collectif
6. Titre VI : Dispositions diverses

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs, d'une part, et les employés, techniciens et agents de maîtrise, d'autre part, des entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

La présente convention ne s'applique pas aux employés bénéficiant du statut des voyageurs représentants placiers.

Les annexes 1 et 1 bis de cette convention comportent successivement :

- la définition des niveaux d'emploi ;
- la nomenclature et la définition des fonctions des employés, techniciens et agents de maîtrise visés par ses dispositions.

Durée de la convention - Dénonciation - Révision - Interprétation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

B. - Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par une des organisations signataires avec un préavis minimum de trois mois.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

C. - Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision de la présente convention, cette disposition ne pouvant faire obstacle à l'ouverture de négociations en vue de la mise en conformité de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'une proposition de nouvelle rédaction des articles dont la révision est demandée.

Les négociations devront s'ouvrir dans le délai d'un mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

D. - Une commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation constituée paritairement est saisie de tout litige collectif ou individuel pouvant avoir un caractère collectif ayant pour cause l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

Elle comprend :

- pour les salariés : un membre titulaire et un membre suppléant par organisation syndicale signataire de la convention ;
- pour les employeurs : un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants.

Les membres prenant part au vote ne peuvent faire partie des entreprises concernées par le litige.

La commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation doit se réunir dans les quinze jours qui suivent la notification du litige.

Les parties convoquées pour être entendues peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix. A l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Dans tous les cas, le procès-verbal devra faire l'objet d'une diffusion aux membres signataires de la présente convention et aux parties concernées par le litige.

Lorsque la commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation, se prononçant à l'unanimité des organisations représentées, donne un avis motivé sur l'interprétation d'une disposition de la convention, le texte de cet avis doit être consigné au procès-verbal. Cet avis motivé d'interprétation est applicable dans les conditions définies par la loi.

Quand aucune solution au conflit n'a pu être trouvée, la commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation peut décider d'un commun accord de faire appel à la procédure d'arbitrage prévue par la loi.

Adhésion

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention s'exerce dans les conditions prévues par la loi, sous réserve que l'adhésion soit totale.

La partie qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée.

Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification au siège de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - PRINCIPES GENERAUX.

Les parties signataires reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion de chaque salarié.

Elles s'engagent en conséquence :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

B. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur ; la reconnaissance de ce droit s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;

- à la protection des délégués syndicaux prévue par la loi, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

C. - DELEGUES SYNDICAUX

A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement par organisation syndicale représentative, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou établissement, est fixé conformément aux dispositions de la loi.

D. - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

Les salariés appelés à participer à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés devront en informer leur employeur au moins quarante-huit heures à l'avance et justifier qu'ils ont été régulièrement convoqués par leur organisation syndicale.

Dans ces conditions, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif.

E. - PARTICIPATION AUX REUNIONS STATUTAIRES

Des autorisations d'absences seront accordées aux salariés mandatés par leur organisation, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant égal au minimum à huit jours de calendrier, d'une convocation écrite émanant de celle-ci, qu'ils présenteront dès sa réception.

Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent par sur les congés payés.

Elles sont accordées dans la limite de six jours ouvrables par an et par organisation syndicale représentative et signataire de la présente convention, toutes catégories de salariés confondues.

Délégués du personnel et comités d'entreprise

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

La représentation des salariés par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Dans tous les cas d'élection, un protocole d'accord devra être conclu entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dernières seront avisées de l'élection par affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du code électoral en matière d'électorat et d'éligibilité. Il devra, entre autres dispositions, fixer :

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories ;
- les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné ;
- les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes ;
- l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise sera effectué en tenant compte des dispositions du code du travail.

Titre III : Le contrat de travail

Engagement - Changement d'emploi

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - PRIORITE D'ENGAGEMENT.

L'engagement du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et aux dispositions de la présente

convention.

B. - CONDITIONS INDIVIDUELLES D'ENGAGEMENT

Chaque engagement fait l'objet de la rédaction d'un contrat ou d'une lettre en double exemplaire, signé par les deux parties et stipulant notamment :

- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction et le cadre géographique où elle s'exercera ;
- la qualification et le coefficient hiérarchique afférents à cette fonction ;
- le montant des appointements mensuels pour l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- les avantages en nature et accessoires éventuels ainsi que les autres conditions particulières.

Le salarié informera impérativement le nouvel employeur d'une éventuelle clause de non-concurrence le liant valablement à un précédent employeur.

C. - VISITE MEDICALE

La visite médicale d'embauche aura lieu si possible avant l'embauche et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

D. - PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour les employés et à deux mois pour les agents techniques et les agents de maîtrise.

E. - PREAVIS PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Le délai de préavis réciproque pendant la période d'essai est fixé à une semaine pour une présence comprise entre cinq semaines et deux mois.

Durant la période d'essai, aucune indemnité n'est due de part et d'autre en cas de départ.

Remplacement et changement d'emploi

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

1. - REMPLACEMENT PROVISOIRE D'UN EMPLOYE, TECHNICIEN, AGENT DE MAÎTRISE.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un tel remplacement doit être provisoire et ne pourra excéder six mois sauf en cas d'absence temporaire du titulaire du poste.

Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, l'employé continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de deux mois, continue ou discontinue, au cours d'une année, il sera versé à l'intéressé une indemnité compensatrice lui assurant au moins la rémunération minimum garantie du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction d'appointements.

2. - MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

Toute modification substantielle de caractère individuel aux conditions du contrat en cours d'un employé, technicien, agent de maîtrise doit faire l'objet de la part de l'employeur d'une notification écrite au salarié, et être acceptée par celui-ci également par écrit, selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Le salarié dispose d'un délai maximum de quinze jours (pouvant être porté à trois semaines si des circonstances particulières le justifient) pour accepter ou refuser toute modification. En cas de refus du salarié et de maintien par l'employeur de la modification, le contrat de travail se trouvera rompu du fait de l'employeur et devra être traité comme tel.

Toutefois, lorsque la modification proposée est motivée par une suppression de poste, il n'y aurait pas rupture du contrat du fait de l'employeur si ce dernier proposait au salarié un emploi équivalent n'impliquant pas de changement de résidence et comportant une rémunération au moins égale avec maintien du coefficient et de la rémunération mensuelle minimum afférente à ce coefficient.

Licenciement

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - NOTIFICATION ET PREAVIS.

Tout licenciement d'un salarié doit lui être notifié conformément aux dispositions légales en vigueur.

Après la période d'essai, et sauf en cas de faute grave ou de dispositions plus favorables du contrat de travail, le délai de préavis est déterminé comme suit :

Employés :

- d'un mois à deux ans d'ancienneté :

Licenciement : 1 mois

Démission : 15 jours

Employés :

- au-delà de deux ans d'ancienneté :

Licenciement : 2 mois

Démission : 1 mois

Agents techniques. - Agents de maîtrise :

- de deux mois à cinq ans d'ancienneté :

Licenciement : 2 mois

Démission : 1 mois

Agents techniques. - Agents de maîtrise :

- au-delà de cinq ans d'ancienneté :

Licenciement : 3 mois

Démission : 1 mois et demi

Le salarié peut, sur sa demande écrite, interrompre l'exécution de son préavis à tout instant pour occuper un nouvel emploi, sans qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne soit due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouve dispensé.

Le salarié dispose en cours de préavis, quelle que soit la partie qui prenne l'initiative de la rupture du contrat, d'un temps libre pour la recherche d'un nouvel emploi, sans diminution de sa rémunération. Le temps libre est de deux heures par journée de travail effectif quelle que soit la durée du préavis. L'utilisation du droit des heures pour recherche d'emploi se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, conformément aux dispositions légales.

B. - INDEMNITES DE BASE

Après deux ans d'ancienneté, et sauf au cas de faute grave, il sera versé au salarié licencié une indemnité de licenciement distincte du préavis, et dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche de 5 à 10 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté, 4/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois par année d'ancienneté.

L'ancienneté s'entend du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 13 ci-après.

L'indemnité de base ne pourra dépasser :

- 6 mois de salaire pour les employés ;

- 8 mois de salaire pour les techniciens et agents de maîtrise.

Par mois de salaire, il faut comprendre le 12e de la rémunération brute totale que le salarié a perçue au cours des douze mois précédant la date effective de licenciement.

C. - MAJORATIONS

Un salarié licencié entre cinquante ans et cinquante-cinq ans et trois mois révolus recevra un complément d'indemnisation égal à 40 % de l'indemnité de base.

Cette majoration est ramenée à :

- 30 % pour un salarié licencié entre cinquante-cinq ans et trois mois et cinquante-six ans et deux mois révolus ;

- 20 % pour un salarié licencié entre cinquante-six ans et deux mois et cinquante-huit ans révolus ;

- 10 % pour un salarié licencié entre cinquante-huit ans et soixante ans révolus.

Licenciement collectif

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel sur les moyens propres à prévenir ces licenciements ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

La liste des salariés affectés par le licenciement collectif et éventuellement l'ordre chronologique de ces licenciements devront être établis compte tenu, à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Une commission nationale paritaire de l'emploi, composée comme la commission de conciliation, prévue à l'article 2, paragraphe D de la présente convention collective, sera informée de telles mesures de licenciement, conformément aux textes légaux en vigueur, afin de rechercher toutes les possibilités de reclassement des salariés licenciés.

Retraite

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 8 novembre 2004

A. - CONDITIONS GENERALES.

Les dispositions légales en vigueur fixent pour chaque salarié les conditions générales (âge, temps de cotisation, etc.) à partir desquelles la liquidation de ses droits aux avantages de retraite s'effectue à taux plein.

B. - ÂGE DE LA RETRAITE

L'âge normal de la retraite est soixante-cinq ans, sauf accord particulier entre l'intéressé et l'entreprise. La mise à la retraite à soixante-cinq ans ou au-delà n'est pas considérée comme un licenciement. Dans ce cas, l'employeur devra :

- informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au minimum six mois au préalable ;
- verser l'indemnité de " départ à la retraite " telle que définie au paragraphe C ci-dessous.

C. - DEPART A L'INITIATIVE DU SALARIE

A condition qu'il ait atteint l'âge à partir duquel il peut demander la liquidation de sa retraite de sécurité sociale, le salarié qui souhaite faire valoir ses droits à une pension de retraite :

- devra en avertir son employeur trois mois à l'avance ;
- s'il a acquis cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, il recevra une prime de départ en retraite égale à :
 - 1 mois et demi d'appointements pour une ancienneté de cinq à dix ans ;
 - 3 mois d'appointements pour une ancienneté de dix à vingt ans ;
 - 4 mois d'appointements pour une ancienneté de vingt à trente ans ;
 - 5 mois d'appointements pour une ancienneté supérieure à trente ans.

Par mois d'appointements, il faut comprendre le 12e de la rémunération brute totale que le salarié a touché au cours des douze mois précédant la date effective de départ à la retraite.

Ces dispositions sont applicables aux salariés âgés de moins de 60 ans qui peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite dans les conditions prévues par les décrets d'application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

D. - MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de 60 à 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de dispositions telles que prévues à l'article 2 du présent accord et donnera lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Titre IV : Rémunération-Remboursement des frais

Classification des employés - Techniciens agents de maîtrise. Rémunération minimum

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A.-CLASSIFICATION DES ETAM

Il sera attribué à chaque ETAM un coefficient dépendant de son classement dans la grille des classifications, annexée à la présente convention.

Le classement devra tenir compte de ses compétences, de ses responsabilités et de son degré d'autonomie.

Le coefficient ainsi attribué doit servir à la détermination de la rémunération mensuelle minimum telle que définie au paragraphe B du présent article.

Lorsque la fonction exercée par un ETAM coïncide exactement avec une définition de la grille des classifications, ce dernier bénéficie obligatoirement du coefficient correspondant.

Si cette fonction ne coïncide pas exactement avec une définition de la grille des classifications, le coefficient attribué à l' ETAM sera celui de la fonction dont la définition sera la mieux adaptée.

En aucun cas, le coefficient d'un ETAM ne pourra être inférieur au coefficient minimum de la fonction qu'il occupe conformément aux définitions ci-annexées.

Les classifications se répartissent en quatre niveaux se subdivisant en dix positions, chacune de ces dernières étant comprise entre les coefficients 150 et 300.

B.-REMUNERATION MINIMUM

Le personnel régi par la présente convention est rémunéré au mois sur la base d'un temps de travail mensuel moyen de 16 heures correspondant à la durée hebdomadaire légale de travail.

La rémunération minimum mensuelle pour 169 heures s'obtient en multipliant la valeur du point fixée par l'accord de salaire en vigueur, par le coefficient hiérarchique qui a été attribué au salarié conformément à sa position dans la grille des classifications.

La valeur du point est indiquée en annexe à la présente convention collective.

Elle est fixée par la commission paritaire nationale, qui devra se réunir normalement au minimum une fois par an, au cours du premier trimestre.

Tout signataire de la présente convention pourra à tout moment demander la convocation de cette commission paritaire pour déterminer une nouvelle valeur de point, si les conditions économiques le nécessitent.

Rémunération réelle

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

La rémunération mensuelle réelle perçue par un ETAM est basée sur l'horaire contractuel en vigueur dans l'entreprise ou dans l'établissement. Elle tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire.

Ancienneté et prime d'ancienneté

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

1. Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend de la durée globale d'appartenance à l'entreprise, c'est-à-dire non seulement de la durée du contrat de travail en cours d'exécution, mais aussi de la durée des contrats de travail antérieurs au service de l'entreprise à condition toutefois qu'ils n'aient pas été rompus pour faute grave ou insuffisance professionnelle.

2. Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie au paragraphe précédent, les salariés régis par la présente convention bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur leur salaire individuel réel correspondant à l'horaire contractuel, conformément à la définition de l'article 12, et égale à :

- 3 % après 3 ans ;

- 6 % après 6 ans ;

- 9 % après 9 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 15 % après 15 ans.

La prime d'ancienneté est attribuée ou son taux modifié le premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise. Elle est versée mensuellement.

Déplacements

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Les salariés qui, pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction, effectuent des déplacements ou engagent des frais professionnels sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, dans le cadre de la législation en vigueur.

Titre V : Statut collectif

Maladie ou accident

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail. Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les trois jours qui suivent le début de l'absence. Le salarié devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les quarante-huit heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical. Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter le salarié selon les dispositions énoncées par la loi, et par la réglementation y afférant. L'intéressé sera informé des dates et lieux de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

B. - En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et pris en charge par la sécurité sociale, les salariés bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après (l'ancienneté au titre du présent paragraphe étant appréciée au premier jour de l'arrêt de travail considéré).

Ancienneté :

1 à 5 ans de présence.

Accidents du travail :

2 mois de date à date à 100 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 100 p. 100.

Ancienneté :

1 à 5 ans de présence.

Accidents du travail :

1 mois de date à date à 85 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 85 p. 100.

Ancienneté :

5 à 10 ans de présence.

Accidents du travail :

3 mois de date à date à 100 p. 100.

Maladie :

2 mois de date à date à 100 p. 100.

Ancienneté :

5 à 10 ans de présence.

Accidents du travail :

1 mois de date à date à 85 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 85 p. 100.

Ancienneté :

5 à 10 ans de présence.

Accidents du travail :

1 mois de date à date à 75 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 75 p. 100.

Ancienneté :

Au-delà de 10 ans de présence.

Accidents du travail :

3 mois de date à date à 100 p. 100.

Maladie :

2 mois de date à date à 100 p. 100.

Ancienneté :

Au-delà de 10 ans de présence.

Accidents du travail :

2 mois de date à date à 85 p. 100.

Maladie :

2 mois de date à date à 85 p. 100.

Ancienneté :

Au-delà de 10 ans de présence.

Accidents du travail :

1 mois de date à date à 75 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 75 p. 100.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une période de douze mois, la durée de l'indemnisation ne pourra excéder, au total, les périodes ci-dessus fixées.

C. - Le maintien du salaire aux taux mentionnés ci-dessus s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et, éventuellement, par des régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur, de même que les indemnités journalières versées par les auteurs responsables d'accidents (ou par leur assureur de responsabilité) dont le salarié est tenu de faire la déclaration.

L'employeur qui assure le paiement des périodes d'indemnisation à 100 p. 100 est subrogé dans les droits du salarié auprès des organismes de sécurité sociale et des régimes de prévoyance.

Pendant les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le salarié, l'employeur verse une indemnité différentielle conforme aux modalités prévues ci-dessus, après déduction d'un pourcentage des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance égal au pourcentage de l'indemnisation partielle.

D. - En cas de dysfonctionnement de l'entreprise et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du salarié dont l'indisponibilité se prolongera.

L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. En aucun cas cette dernière ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation à taux plein, telle que fixée ci-dessus.

Les salariés victimes d'un accident du travail bénéficient des avantages et protections définis par la loi.

E. - En cas de maladie ou d'accident du conjoint ou des enfants, des autorisations d'absence non rémunérée pourront être exceptionnellement accordées aux salariés, sur présentation d'un certificat médical.

Maternité et adoption - Congé parental d'éducation

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation sont, ainsi que les modalités de reprise du travail à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.

B. - Après un an d'ancienneté au premier jour de l'arrêt de travail, la femme salariée en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée maximale de seize semaines sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur.

Service national - Obligations militaires

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - SERVICE NATIONAL

Le salarié qui a quitté son entreprise pour effectuer son service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, est réintégré dans les conditions prévues par le code du travail.

Si l'intéressé est réintégré dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service national entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté.

Dans le cas où il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et dans la forme prescrite par la loi, son intention de reprendre son emploi, le salarié disposera d'un droit de priorité à l'embauche, durant une année à dater de sa libération.

B. - AUTRES OBLIGATIONS

Si un salarié est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait, il est seulement suspendu et le salarié reprendra son emploi à son retour.

Après la période d'essai, les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les salariés ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé, défaction faite de la solde. Elles ne peuvent apporter de réduction au congé annuel.

Congés payés - Autorisations d'absences

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - CONGES PAYES

a) Dispositions générales.

Le congé annuel s'acquiert à raison de deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées) au cours de l'année de référence (1er juin - 31 mai). Le congé principal ne peut comporter une période continue supérieure à un mois de date à date.

En cas de cessation du contrat de travail à durée indéterminée ou d'expiration du contrat à durée déterminée, il sera payé à l'intéressé une indemnité compensatrice de congés payés pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié conformément aux dispositions du code du travail.

b) Congés supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés bénéficient des suppléments de congés suivants :

- après huit ans d'ancienneté : 1 jour ;

- après quatorze ans d'ancienneté : 2 jours ;

- après vingt ans d'ancienneté : 3 jours,

l'ancienneté s'appréciant à l'issue de chaque période annuelle de référence définie ci-dessus. Ces jours de congé supplémentaires pourront ne pas être pris en même temps que le congé principal, mais ils ne pourront donner lieu au supplément de congé prévu en cas de fractionnement.

B. - AUTORISATIONS D'ABSENCES

Des autorisations d'absences exceptionnelles, n'emportant aucune diminution de la rémunération et considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, seront accordées aux salariés sur justificatif et à l'occasion de l'événement :

- se marier : une semaine de calendrier après un an d'ancienneté ;

- assister aux obsèques de son conjoint, d'un ascendant, d'un enfant : trois jours ;

- assister au mariage d'un enfant : trois jours ;

- la naissance ou l'adoption d'un enfant : trois jours ;

- déménager : un jour ;

- subir les tests pré militaires : le temps nécessaire.

Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire de leur choix, sous réserve que le montant de la retraite constituée par le régime choisi ne soit pas inférieur (à condition identique d'ancienneté de service dans l'entreprise) à celui découlant du régime de l'U.N.I.R.S., au taux de cotisation minimum prévu par ce régime.

Il est recommandé aux employeurs de souscrire, en faveur de leurs salariés, à des régimes de prévoyance garantissant ceux-ci contre les risques maladie, longue maladie, chirurgie, invalidité, décès et rente-éducation.

Lors de l'adhésion ou en cas de changement de caisse, ou de modification du régime, le comité d'entreprise sera consulté ou, à défaut, les délégués du personnel.

Formation permanente

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Dans le cadre de la législation en vigueur les employeurs assureront la formation permanente du personnel régi par la présente convention.

Le personnel pourra utiliser son droit au congé de formation suivant les dispositions du code du travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de 300 salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

Les employeurs veilleront à ce que les salariés handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation permanente.

Egalité de traitement

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Les employeurs garantissent aux salariés des deux sexes l'égalité des rémunérations ainsi que l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les conflits collectifs résultant de la non-application de ces dispositions qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 2 de la présente convention.

Emploi de personnel temporaire, à temps partiel, handicapé ou étranger

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Conformément aux dispositions officielles et réglementaires en vigueur, les employeurs adhérents à la présente convention s'engagent à favoriser dans la mesure du possible l'embauche et l'emploi dans leurs entreprises de salariés handicapés au sens où l'entend la loi.

L'utilisation de personnel temporaire et les conditions d'emploi et de rémunération des salariés travaillant à temps partiel ou sous contrat temporaire sont régis par les dispositions légales.

Les employeurs s'engagent à respecter l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

Titre VI : Dispositions diverses

Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

A. - Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois en vigueur sur l'hygiène et la sécurité du personnel ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

B. - La représentation du personnel dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est assurée conformément aux lois en vigueur. La liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera affichée dans les locaux affectés au travail.

C. - La composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sa mission et les modalités de son fonctionnement sont celles définies par la loi.

D. - Dans les établissements de moins de 300 salariés, devra être prévue une formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette dernière.

Avantages acquis

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Du fait de la présente convention, un employé actuellement en fonction dans les entreprises liées par la convention présente, ne peut voir diminuer les avantages dont il bénéficiait à la date d'entrée en vigueur du présent texte, à titre individuel ou collectif.

Les aménagements apportés aux clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats individuels (y compris les contrats à durée déterminée) ou règlements intérieurs existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les employés, techniciens et agents de maîtrise.

Les avantages acquis ne peuvent, toutefois, faire double emploi ni avec ceux résultant des dispositions législatives ou réglementaires intervenues postérieurement à leur acquisition, ni avec ceux résultant de la présente convention.

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour le dépôt à la direction départementale du travail dans les conditions prévues par la loi.

Un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Entrée en vigueur

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1992

Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1er janvier 1992.