

Convention collective Instruments à écrire et des industries connexes (IDCC 0715) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973. Etendue par arrêté du 14 septembre 1973 JONC 5 octobre 1973 rectificatif JONC 20 octobre 1973.

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/KALICONT000005635873. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/instruments-a-ecrire-et-des-industries-connexes-0715>.

Sommaire

1. Objet de la convention-Champ d'application
2. Date d'application-Durée de la convention-Révision et dénonciation
3. Avantages acquis
4. Liberté d'option-Droit syndical
5. Autorisation d'absence
6. Délégués du personnel
7. Comité d'entreprise
8. Panneaux d'affichage
9. Période d'essai
10. Embauchage
11. Promotion
12. Bulletin de paie
13. Ancienneté
14. Travaux exceptionnels, multiples et de remplacement
15. Absences
16. Conditions de travail des jeunes et des femmes
17. Durée du travail-Heures supplémentaires (1)
18. Travail à temps partiel
19. Emploi du personnel temporaire
20. Chômage partiel
21. Congés payés
22. Absences payées pour événements de famille et divers
23. Salaires mensuels minimaux garantis (1)
24. Indemnité d'emploi
25. Jeunes salariés-Abattement d'âge
26. Handicapés physiques et mutilés de guerre
27. Hygiène et sécurité
28. Apprentissage
29. Formation professionnelle continue
30. Licenciements
31. Sécurité de l'emploi
32. Préavis
33. Changement de résidence, à la demande de l'employeur, en France métropolitaine
34. Retraite complémentaire
35. Commission nationale paritaire de l'emploi (Accord national interprofessionnel du 10 février 1969)
36. Commission paritaire nationale d'interprétation
37. Conflits collectifs du travail
38. Dépôt de la convention
39. Résiliation de la convention

Objet de la convention-Champ d'application

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 6 juillet 1973

1° La présente convention collective nationale est conclue en application de la loi du 11 février 1950 (section II du chapitre IV bis du titre II du livre 1er du code du travail) et des textes subséquents.

Elle règle, sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer, les rapports de travail entre les employeurs et les travailleurs de toutes catégories des deux sexes, salariés des établissements dont l'activité ou partie d'activité sont repris sous les numéros définis par

référence à la nomenclature des activités économiques (partie de la section 59) et qui ne sont pas repris dans le champ d'application de la convention collective de la chimie.

Section 59.-Brosserie, tabletterie et articles de bureau

a) Groupe 593 Fabrique d'articles de bureau :

593-10 Fabrique de porte-plume réservoirs et de porte-mines ;

593-11 Fabrique de stylographes, de porte-plume réservoirs ;

593-12 Fabrique de porte-mines ;

593-13 Fabrique de crayons et stylos : à bille, à pointe synthétique, poreuse et feutre ;

593-20 Fabrique de plumes métalliques et de porte-plume ;

593-21 Fabrique de plumes pour stylos, tous matériaux ;

593-22 Fabrique de porte-plume ;

593-43 Fabrique de petits instruments de bureau, taille-crayons, agrafeurs, perforateurs, encriers, etc. ;

593-5 Activités non reprises dans le champ d'application de la convention collective de la chimie.

b) Groupe 747-0 Importateurs et manufacturiers d'articles de bureaux et d'instruments à écrire.

2° Des annexes de la présente convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

3° Peuvent y adhérer ultérieurement :

a) D'une part, toutes organisations syndicales de salariés représentatives sur le plan national ;

b) D'autre part, les entreprises énumérées ci-dessus par référence à la nomenclature des activités économiques établies en application du décret n° 59-934 du 9 avril 1959,

soit normalement dans le cadre d'un syndicat professionnel conformément à l'article 31 C du chapitre IV bis du livre 1er du code du travail, soit à titre individuel par protocole d'accord avec les parties signataires et non adhérentes au syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes, à la date de la signature de la présente convention.

Date d'application-Durée de la convention-Révision et dénonciation

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

1° Date d'application et durée

Les dispositions prévues dans la présente convention entreront en vigueur le 1er du mois suivant la date de sa signature, et pour les annexes et clauses particulières aux dates prévues au calendrier.

La présente convention est à durée indéterminée.

A compter de la date de sa signature, son application se poursuivra d'année en année par tacite reconduction.

2° Révision

La présente convention est révisable au gré des parties dès l'expiration de la première année et, passé ce délai, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Toute partie signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Le projet de révision sera examiné par les parties signataires de la présente convention dans les trente jours suivant la remise du projet.

3° Dénonciation

La dénonciation par l'un des contractants devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer sera d'un mois avant la date anniversaire de sa signature.

La partie qui dénoncera la convention pourra éventuellement accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Avantages acquis

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

La présente convention ne peut être, en aucun cas, une cause de restriction des avantages individuels et collectifs acquis antérieurement à la date de sa signature par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages les plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris celles des contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

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'usage ou de convention.

La présente convention collective ne saurait faire obstacle à la discussion et la conclusion d'accord d'entreprise qui auraient pour objet de l'adapter aux conditions locales de travail ou strictement propres à l'entreprise.

Liberté d'option-Droit syndical

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'option ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre III du code du travail.

Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque dans les relations de travail au sein de l'entreprise : les origines, les croyances, les opinions, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'engagent en particulier 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 et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion (1).

Ils s'interdisent, en outre, toute immixtion dans la constitution ou le fonctionnement des syndicats de salariés et d'exercer aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Ce droit s'exerce dans les conditions prévues par la loi du 27 décembre 1968, dont les dispositions sont précisées de la façon suivante :

1° A l'échelon de l'établissement, les sections syndicales ou syndicats d'établissement appartenant aux organisations nationales représentatives au sens de l'article 31 f du chapitre IV bis du livre Ier du code du travail, représentés par leurs délégués syndicaux éventuellement assistés d'un maximum de trois membres de la section syndicale ou syndicat d'établissement, ont compétence pour discuter avec la direction de l'établissement des différents éléments de projet ou d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, les discussions de problèmes communs à tous les établissements se feront avec les délégations habilitées à représenter l'ensemble des établissements.

2° Dans les entreprises ou établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun.

Les cotisations syndicales pourront être collectées et les imprimés syndicaux pourront être diffusés sans aucune entrave dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et lieux de travail.

L'affichage des communications et publications syndicales pourra être fait sur des panneaux en nombre suffisant, placés dans les lieux choisis de telle sorte que les travailleurs puissent en prendre connaissance dans les meilleures conditions possibles : le nombre et l'installation des panneaux seront définis par voie d'accord entre les organisations syndicales et la direction de l'établissement.

3° Dans le cas où le salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à remplir une fonction syndicale permanente, il bénéficiera d'office d'un congé sans solde.

A l'expiration de son mandat, il bénéficiera, pendant trois mois, sur sa demande d'une priorité de réembauchage dans son emploi ou dans un emploi équivalent. La période de ce congé ne sera pas prise en compte pour l'ancienneté.

4° Aucun élément de la rémunération ne devra dépendre ni directement, ni indirectement, de l'activité syndicale du salarié.

En particulier, en cas de grève, les retenues sur rémunération ne pourront dépasser le prorata du temps de grève.

5° Le présent article ne peut, conformément à l'article 3 de ladite convention, amener une restriction aux dispositions plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises.

Il ne fait pas non plus obstacle à la conclusion d'accords plus favorables sur le plan des entreprises ou des établissements.

Ses modalités d'application, ainsi que celles de la loi du 27 décembre 1968 et des décrets qui en découlent, feront l'objet de discussion entre les directions et les organisations syndicales d'établissement et d'entreprise.

(1) *Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 1er, a, du livre III, du code du travail (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).*

Autorisation d'absence

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

A. Pour exercice du droit syndical

L'exercice de ce droit pourra motiver des absences dans les conditions prévues ci-dessous :

Réunions statutaires des organisations syndicales :

Une autorisation d'absence non rémunérée sera accordée à tous les salariés devant assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale sur présentation d'un document écrit et signé, émanant de celle-ci.

Ces autorisations devront être demandées au moins une semaine à l'avance à l'employeur, sauf cas d'extrême urgence, sous réserve de ne pas apporter une gêne excessive à la bonne marche du service auquel appartiennent ces salariés.

Le nombre de syndiqués participants sera fixé au niveau de chaque entreprise par voie d'accord avec l'employeur et l'organisation syndicale de l'entreprise.

B. Commissions paritaires

Au cas où un salarié serait désigné par son organisation syndicale pour participer à une commission paritaire intéressant la profession, le salaire perdu de ce fait sera remboursé par l'employeur.

Un accord entre les parties fixera, d'une part, le nombre de salariés appelés à participer auxdites commissions et, d'autre part, les limites dans lesquelles leur seront remboursés les frais de déplacement.

Les salariés désignés seront tenus d'informer au moins quarante-huit heures à l'avance leur employeur de leur participation auxdites commissions.

C. Pour exercice de droits civiques

1° Réunions prévues par voies légales ou réglementaires

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés convoqués à ces réunions d'organismes professionnels ainsi qu'aux membres d'assemblées publiques ou qui siègent dans des juridictions officielles quelle qu'en soit la nature.

2° Fonctions publiques et électives

Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques électives obtiendront, sur leur demande, des autorisations d'absence non rémunérée d'une durée maximum égale à celle de la campagne électorale, pour participer à cette campagne électorale. La demande devra être présentée au moins huit jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

De toute manière, et dans tous les cas ci-dessus, les parties s'emploieront à éviter que ces absences apportent une gêne sensible à la marche de l'entreprise. Elles réduiront au maximum les inconvénients qui pourraient en résulter.

Lesdites absences autorisées n'entraînent pas de réduction dans la durée des congés payés légaux.

D. Pour congés de formation professionnelle continue

Les autorisations d'absence pour formation professionnelle continue seront accordées dans les conditions prévues par la loi du 16 juillet 1971 et les textes subséquents.

Délégués du personnel

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Le statut et la mission des délégués du personnel sont régis par la loi du 16 avril 1946.

NOMBRE DE DELEGUES

Le nombre de délégués est fixé comme suit en fonction de l'effectif total des salariés occupés dans l'établissement :

jusqu'à 25 salariés : 1 titulaires et 1 suppléant ;

de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;

de 51 à 100 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

de 251 à 500 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

de 501 à 1.000 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants,

par tranche supplémentaire de 500 salariés, 2 titulaires et 2 suppléants en plus.

MISSION DES DELEGUES

Les délégués du personnel ont, conformément aux dispositions de l'article 2 de la loi du 16 avril 1946, 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 collective, 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 ;

De saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En dehors de toute réclamation ayant invoqué sa venue, lorsque l'inspecteur du travail procédera à une visite de l'établissement, l'employeur, en accord avec l'inspecteur du travail, en préviendra les délégués présents qui, de cette manière, pourront présenter toute requête.

Les salariés conservent la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur ou à ses représentants.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence de ce comité.

En l'absence de comité d'entreprise, ils pourront communiquer à l'employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et à l'organisation générale de l'entreprise. Ils assureront en outre, conjointement avec le chef d'entreprise, le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature.

S'il n'existe pas de comité de sécurité, les délégués du personnel auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes les mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies d'origine professionnelle.

AFFICHAGE

Il est rappelé que les délégués peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrées des lieux de travail.

FONCTIONS

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi, son régime de travail n'étant pas différent, du fait de sa fonction de délégué, de celui en vigueur dans son atelier ou son service.

Dans l'exercice de leur mandat, et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués pourront s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions, après en avoir informé l'employeur ou leur chef direct.

Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois, ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande.

Au cours de ces réunions, les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant syndical dans les conditions prévues par la loi du 16 avril 1946.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de la rémunération ni provoquer de licenciement, de sanctions, ni constituer un motif de mutation de service non justifiée.

COLLEGES ELECTORAUX

Sauf dispositions légales ou accords entre les organisations syndicales et l'employeur, le personnel est réparti en deux collèges électoraux :

- a) Ouvriers et employés ;
- b) Techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres.

DATES DES ELECTIONS

La date des élections doit être placée dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués. Dans un établissement où il n'existe pas encore de délégués du personnel, lorsqu'une organisation syndicale aura demandé qu'il soit procédé à des élections, celles-ci se placeront dans les trente jours qui suivent. La date des élections sera annoncée au moins quinze jours à l'avance, par avis affiché dans

L'établissement par les soins de l'employeur.

L'appel aux organisations syndicales aura lieu au moins quinze jours avant la date fixée pour les élections.

Les listes des électeurs et des éligibles devront être affichées par les soins de l'employeur au moins quinze jours avant la date des élections.

Les recours relatifs à l'électorat et à l'éligibilité devront être introduits dans les trois jours qui suivent la publication des listes électorales. Ceux concernant la régularité des élections seront recevables dans les quinze jours qui suivent les élections, la juridiction compétente étant le tribunal d'instance.

Les listes des candidats seront présentées par les organisations syndicales intéressées au moins six jours avant le jour du scrutin.

Elles pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

ORGANISATION DES ELECTIONS

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi du 16 avril 1948, l'organisation matérielle des élections appartient à l'employeur.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Les dates et les heures de commencement et de fin de scrutin ainsi que l'organisation de celui-ci seront déterminés dans l'établissement par protocole d'accord entre la direction et les organisations syndicales.

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au bureau de vote auront la faculté de voter par correspondance et recevront, à cet effet, tous documents, bulletins, enveloppes, enveloppe affranchie pour le retour des bulletins, ainsi qu'une note explicative leur permettant d'exercer leur droit de vote. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote et en fin de scrutin.

BUREAU DE VOTE

Le bureau de vote sera composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

En outre, toute organisation syndicale présentant des candidats pourra déléguer un observateur appartenant au personnel de l'entreprise auprès du bureau de vote pendant les opérations électorales.

A la clôture du scrutin, celui-ci pourra faire inscrire sur le procès-verbal toutes remarques ou observations qu'il jugera utiles. Le bureau sera assisté, dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé, de préférence du service du personnel.

PROTECTION DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les délégués du personnel sont protégés contre tout licenciement par les dispositions de la loi du 16 avril 1946.

En cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé jusqu'à la décision définitive de l'autorité administrative ou judiciaire.

Comité d'entreprise

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur, notamment par l'ordonnance du 22 février 1945.

Le nombre total des sièges dans chaque établissement est fixé comme suit :

de 50 à 75 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;

de 76 à 100 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;

de 101 à 250 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;

de 251 à 500 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;

de 501 à 1.000 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;

de 1.001 à 2.000 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.

L'assistance aux réunions du comité d'entreprise n'entraînera pas de perte de salaire pour tous salariés de l'entreprise exceptionnellement convoqués et siégeant avec voix consultative.

Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance et recevront à cet effet tous documents, bulletins, enveloppes, enveloppe affranchie pour le retour des bulletins, ainsi qu'une note explicative leur permettant d'exercer leur droit de vote avec toute la discrétion désirable.

L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote et en fin de scrutin.

Le financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers. Ceux-ci fixeront les taux des cotisations des salariés et patronales. En tout état de cause, le taux à la charge des entreprises ne pourra être inférieur à 0,50 p. 100 de la masse des salaires plafonnés sur la base des retenues sécurité sociale.

COMMISSIONS DU COMITE D'ENTREPRISE

Chaque commission du comité d'entreprise est obligatoirement présidée par un membre élu du comité d'entreprise.

Les conditions de présence et de rémunération des membres non élus siégeant aux commissions du comité d'entreprise feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Panneaux d'affichage

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Des panneaux d'affichage, grillagés ou vitrés, fermant à clé, seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée et de sortie, dans les conditions suivantes :

a) Panneaux réservés au comité d'entreprise

Les affichages sont à l'initiative du président ou du secrétaire du comité d'entreprise ; leur contenu est libre en principe, s'il se rapporte aux fonctions du comité d'entreprise, conformément aux dispositions légales.

b) Panneaux réservés aux délégués du personnel

Conformément aux dispositions de la loi du 16 avril 1946, les délégués du personnel peuvent librement afficher sur les panneaux qui leur sont affectés tous les renseignements ou communications qu'ils ont pour mission de porter à la connaissance du personnel. L'employeur recevra un exemplaire des communications simultanément à leur affichage.

c) Panneaux réservés aux organisations syndicales

L'affichage des communications syndicales est réglé par l'article 5 de la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. L'employeur recevra un exemplaire des communications simultanément à leur affichage.

Période d'essai

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

La période d'essai durant laquelle la résiliation du contrat de travail peut s'opérer sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties est fixée dans les annexes particulières.

Pendant la période d'essai, il est garanti au salarié le taux minimum de sa catégorie.

Toutefois, si ladite période d'essai n'a pas permis de juger de l'aptitude professionnelle du salarié, celle-ci pourra, sur la demande expresse et écrite de l'intéressé, être prolongée et une seule fois d'une égale durée. Cette prolongation est sans effet sur la durée du préavis.

Embauchage

Article 10

1° Conformément aux dispositions légales, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service départemental ou local de la main-d'oeuvre ou, à défaut, à la mairie du lieu de travail.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct, sous réserve de présenter, conformément à la réglementation en vigueur, une demande d'autorisation d'embauchage au service de la main-d'oeuvre. Le contrat de travail pourra être à durée déterminée ou indéterminée.

2° Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauchage, la notification écrite de la durée de la période d'essai, du lieu de travail, de l'emploi qu'il va occuper, de la catégorie professionnelle (et, s'il y a lieu, de l'échelon) et du coefficient hiérarchique correspondant, ainsi que le taux de son salaire de base qui lui sera accordé pendant la période d'essai et après l'expiration de cette période.

Dans le cas d'un représentant, il sera notamment précisé au nouvel embauché s'il bénéficie du statut de V.R.P. tel que défini aux articles 29 k et suivants du livre Ier du code du travail ou s'il est salarié de droit commun.

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

Dans le cas où cette modification serait refusée par l'intéressé, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

3° Conformément à la réglementation relative aux services médicaux du travail, tout salarié fera l'objet d'un examen médical avant l'embauchage. Toutefois, si cette visite n'a pu avoir lieu avant l'expiration de la période d'essai, l'employeur précisera au salarié qu'en cas d'inaptitude constatée par le service médical du travail, il ne pourra être embauché et que le contrat de travail sera résolu de plein droit, sans préavis, ni indemnité de quelque nature que ce soit.

4° Un exemplaire de la présente convention collective ainsi qu'un exemplaire du règlement intérieur seront remis au nouvel embauché.

Promotion

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Afin de favoriser la promotion, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux collaborateurs ou salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

Bulletin de paie

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Le bulletin de salaire sera établi conformément aux dispositions de l'article 44 a du livre Ier du code du travail.

Il devra être rédigé de telle sorte qu'apparaissent clairement les divers éléments de rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme remise au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux de travail.

Ancienneté

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

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

1° Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

Le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;

Le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque le transfert a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second et qu'il n'a pas donné lieu au versement d'une indemnité de licenciement ;

Le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de ladite ordonnance ;

Les périodes militaires obligatoires ;

Le temps du service militaire obligatoire, y compris le cas de devancement d'appel, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire, et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article 25 a du livre Ier du code du travail ;

Les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant des articles 22 et 5 des clauses générales ;

Les interruptions pour maladie, accident ou maternité, sans rupture du contrat de travail ;

Les périodes de chômage partiel.

2° Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

Service militaire obligatoire, lorsque l'intéressé ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 1, mais sous réserve qu'il soit réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dans les conditions prévues à l'article 25 a du livre Ier du code du travail ;

Licenciement, sauf cas de faute grave ;

Maladie lorsque celle-ci a occasionné une rupture du contrat de travail et que l'intéressé est repris au terme de la maladie ;

Repos facultatif de maternité sous réserve que l'intéressée ait été réintégrée dans l'entreprise, sur sa demande, en conformité de l'article 17 des clauses générales.

Travaux exceptionnels, multiples et de remplacement

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Le salarié qui, exceptionnellement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne, devra percevoir, pour le temps passé à ces travaux, une rémunération qui ne peut être inférieure au salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés.

Le salarié qui exécute, exceptionnellement, sur l'ordre de la direction, soit en renfort, soit par un motif d'urgence, des travaux correspondant à une catégorie inférieure à sa classification, conserve la garantie de son salaire effectif habituel.

Tout salarié occupé de façon habituelle à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles aura la garantie du salaire minimum et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Tout salarié occupant à titre de remplacement un emploi de catégorie supérieure à la sienne bénéficiera, jusqu'au retour de la personne remplacée, de la garantie du salaire minimum et des avantages de ladite catégorie. Au cas où le titulaire du poste ne pourrait définitivement reprendre son emploi, ce poste serait offert, par priorité, au remplaçant qui bénéficierait définitivement de la classification.

Absences

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 20 mai 1981

1° Généralités

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification écrite adressée à l'employeur, dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure.

La demande d'autorisation " d'absence prévisible " devra être formulée par le salarié auprès de son employeur au moins vingt-quatre heures au préalable et en fournir le motif.

La durée des absences dues à un cas fortuit dûment constaté tel que : incendie de domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Par contre, toute absence non justifiée ou non notifiée dans les conditions fixées ci-dessus permet à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail du fait du salarié, la constatation devant être, à peine de nullité, notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.

2° Absence pour maladie ou accident

a) Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par certificat médical par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force

majeure, ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

b) Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la notification du remplacement faite par lettre recommandée vaudra congédiement. Les employeurs s'engagent à ne procéder à une telle mesure qu'en cas de nécessité. Dans ce cas :

- en cas de pluralité d'arrêts dans la période de 12 mois précédant l'arrêt en cours, la notification du remplacement ne saurait prendre effet avant l'issue de la période indemnisée par la convention collective au titre de la maladie ou de l'accident. Cependant, en l'absence d'arrêt de travail dans la période de 12 mois précédant l'arrêt en cause, la rupture ne pourra être notifiée avant un délai de 3 mois et ne prendra effet avant l'issue de la période indemnisée par la convention collective et au plus tôt à l'issue d'un délai de 6 mois.

- l'intéressé percevra une indemnité égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 8 de l'annexe II ou à l'article 17 de l'annexe I ;

- le salarié bénéficiera durant un an d'une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite dans des conditions d'emploi équivalent ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de 15 jours suivant la présentation d'une lettre recommandée (1).

c) 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 l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

d) En cas d'accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou de maladie professionnelle, les dispositions de la loi du 7 janvier 1981 seront appliquées.

3° Accidents du travail

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

Lorsque, à la suite de telles absences, l'état physique du salarié, constaté par le médecin du travail, ne lui permet pas de reprendre son ancien poste, l'employeur s'efforcera de reclasser l'intéressé dans l'entreprise.

Dans le cas où ce reclassement ne pourrait avoir lieu, ou lorsque le salarié n'acceptera pas l'emploi qui lui est offert, le contrat de travail sera considéré comme rompu ipso facto ; cependant, l'intéressé bénéficiera d'une indemnité égale au montant des indemnités de préavis et de licenciement auxquelles il aurait eu droit s'il avait été congédié.

(1) *Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 28 janvier 1982, art. 1er).*

Conditions de travail des jeunes et des femmes

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

La présente convention s'applique indistinctement aux salariés de l'un et de l'autre sexe. Les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de formation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Les dispositions particulières au travail des jeunes et des femmes sont réglées conformément à la loi.

En tout état de cause, à travail égal les salaires seront indentiques quel que soit le sexe où l'âge du salarié.

Toutes dispositions devront être prises pour éviter le surmenage des jeunes et des femmes à l'occasion de leur travail.

Lors de la visite médicale d'embauche d'un jeune ou d'une femme, le médecin devra avoir connaissance des caractéristiques détaillées du poste de travail, afin de pouvoir arrêter plus sûrement ses conclusions sur les aptitudes du candidat.

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 juin 1980

1° Congé maternité

a) En cas d'accouchement d'une salariée, ses appointements seront maintenus à 90 p. 100 pendant la durée prévue par l'article L. 298 du code de la sécurité sociale, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

b) Si, à la fin du congé visé au paragraphe a, l'intéressée n'est pas entièrement rétablie, elle pourra être admise au bénéfice des congés maladie dans les conditions prévues à l'article 14 de l'annexe Collaborateurs et à l'article 5 de l'annexe Cadres.

c) Les salariées qui, avant l'expiration du congé légal de maternité, en feront la demande pourront obtenir une autorisation d'absence non rémunérée d'un an maximum à dater de la naissance pour élever leur enfant. A la fin de leur absence, elles seront, sur leur demande, réintégrées dans leur emploi ou à défaut dans un emploi similaire. Dans ce cas, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la demande écrite par laquelle les intéressées auront fait connaître leur intention de reprendre leur emploi.

d) Les salariées réintégrées dans les conditions prévues au paragraphe c bénéficieront de tous les avantages qu'elles avaient acquis au moment de leur départ. Un droit de priorité à l'embauchage est réservé aux salariées qui n'auraient pu être réintégrées, pendant un an à dater de la réception de leur demande écrite de réintégration dans l'entreprise.

e) Il est précisé que les dispositions légales plus favorables relatives à la protection de la maternité et de l'adoption s'appliquent en sus du présent accord, et notamment les dispositions de la loi du 12 juillet 1977 relatives au congé parental.

2° Conditions de travail particulières aux femmes

a) Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la situation assise, continue ou intermittente. Les conditions d'utilisation de ces sièges seront définies dans le règlement intérieur de chaque entreprise.

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

c) En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition d'avoir un an d'ancienneté, bénéficiera dans tous les cas du maintien de son salaire effectif antérieur pendant la durée de ce changement de poste.

d) Les employeurs s'engagent à ne pas licencier les salariées à l'occasion de leur grossesse constatée par un certificat médical ou de leur accouchement. Cette disposition ne s'applique pas en cas de faute grave, de suppression d'emploi ou dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

e) A partir du troisième mois révolu de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un crédit de temps de repos de vingt minutes par jour. Cette disposition pourra, après consultation du comité d'entreprise, être appliquée selon des modalités particulières définies en fonction des conditions de l'organisation du travail dans l'entreprise. Cet avantage ne s'ajoutera pas sur ceux existant dans l'entreprise et ayant le même objet.

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

g) Pendant une durée maximum d'un an à compter de l'accouchement les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à leur convenance de deux pauses d'une demi-heure par jour.

h) Un congé payé supplémentaire d'un jour sera accordé aux mères de famille ayant plus de trois enfants à charge de moins de seize ans. Cet avantage ne s'ajoutera pas aux suppléments de congés attribués par les entreprises, ayant le même objet.

Durée du travail-Heures supplémentaires (1)

Article 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

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

25 p. 100 pour les huit premières heures supplémentaires ;

50 p. 100 pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Ces majorations portent sur le salaire effectif.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes inhérentes au travail.

Travail à temps partiel

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Certains salariés pourront être occupés à temps partiel dans des conditions définies au niveau de chaque entreprise entre les intéressés et l'employeur.

La rémunération sera fonction de leurs horaires de travail effectif.

Emploi du personnel temporaire

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Personnel intérimaire

La loi du 3 janvier 1972 consacre la licéité des entreprises de travail temporaire.

En tout état de cause et dans toute la mesure du possible, le recours aux entreprises de travail temporaire devra être exceptionnel.

En cas de vacance définitive du poste occupé, le salarié temporaire en place aura la possibilité de postuler cet emploi, sous réserve qu'il ait obtenu la résiliation du contrat de travail qui le lie à l'entreprise de travail temporaire.

Les salariés travaillant temporairement dans les entreprises utilisatrices peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application des dispositions législatives et réglementaires visées par l'article 15 de la loi du 3 janvier 1972, par les délégués du personnel de l'entreprise dans les conditions prévues par la loi du 16 avril 1946.

Chômage partiel

Article 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 février 1980

Il est précisé que les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 et de ses avenants successifs s'appliquent au personnel des entreprises des instruments à écrire et des industries connexes.

Les indemnités de chômage partiel seront prises en considération pour le calcul des indemnités de licenciement et de mise ou départ à la retraite.

Ces indemnités seront également prises en considération pour le calcul de l'indemnisation des absences pour maladie ou accident dans les conditions prévues par la convention collective : cette indemnisation sera calculée en ajoutant au salaire qui aurait été perçu en contrepartie du travail prévu par l'horaire affiché et non effectué par suite de la maladie ou de l'accident les indemnités de chômage partiel qui auraient été versées à l'intéressé s'il avait été présent au travail lorsque l'horaire hebdomadaire est ramené en dessous de quarante heures du fait du chômage partiel.

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 3 de l'ordonnance du 7 janvier 1959 ; il entrera en vigueur à partir de la première quatorzaine suivant la publication de son arrêté d'agrément au Journal officiel (la quatorzaine d'entrée en vigueur devant être déterminée en fonction du calendrier national établi par le ministère du travail) ; il pourra être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions que la convention collective.

Les parties sont convenues de se revoir lors de la première réunion paritaire annuelle ayant pour objet l'examen des salaires.

Congés payés

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Des congés annuels seront attribués au personnel dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Après avis du comité d'entreprise, la période des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

La durée de ces congés et le mode de calcul de l'indemnité de congé seront fixés conformément aux articles 54g et 54j du code du travail.

Les absences prévues à l'article 5 seront considérées comme temps de travail effectif pour l'appréciation de la durée du congé payé, ainsi que les périodes indemnisées à 100 p. 100, au titre de la maladie, prévues par la présente convention.

En cas de fractionnement du congé, l'une des fractions de ce congé devra au moins être égale à douze jours ouvrables continus.

Au cas où le congé ou partie du congé est pris entre le 1er novembre et le 30 avril, il sera fait application des paragraphes 4 et 5 de l'article 54i du livre II du code du travail, lesquels attribuent deux jours ouvrables de congé supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris dans cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Il est, d'autre part, rappelé que le samedi est un jour ouvrable.

Lorsqu'un jour férié tombe un jour ouvrable, pendant la période du congé, celle-ci se trouve prolongée d'un jour.

Absences payées pour événements de famille et divers

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 12 juillet 1979

Les absences des salariés, motivées par les événements prévus ci-dessous, seront, sur justification, rémunérées comme temps de travail effectif, dans les limites et conditions suivantes :

Mariage :

Du salarié : cinq jours ;

D'un enfant : un jour ;

Présélection militaire : durée de l'absence, trois jours maximum.

Décès :

Du conjoint : trois jours ;

D'un enfant du salarié : trois jours ;

Du père ou de la mère du salarié : trois jours ;

Des frères et soeurs du salarié : deux jours ;

Des grands-parents du salarié : deux jours ;

Des petits-enfants du salarié : deux jours ;

Des beaux-parents du salarié : deux jours.

En accord avec l'employeur, le salarié bénéficiaire du congé ci-dessus pourra obtenir un congé complémentaire non rémunéré, accolé au congé exceptionnel, afin de lui permettre le déplacement éventuel nécessité par cet événement familial.

Salaires mensuels minimaux garantis (1)

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 janvier 2003

La convention collective institue 18 salaires mensuels minimaux garantis correspondant aux 18 positions hiérarchiques, telles que définies dans l'annexe " Classification ".

Les salaires mensuels minimaux garantis sont établis pour 35 heures de travail effectif hebdomadaire en moyenne sur l'année. Ils ne s'appliquent pas aux salariés dont la rémunération est fixée par une disposition légale ou réglementaire tels que notamment pour le contrat de qualification, contrat d'adaptation ou d'apprentissage (2).

Pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire mensuel minimum, il convient d'exclure de sa rémunération :

- les majorations relatives à la durée du travail : heures supplémentaires, heures exceptionnelles, etc. ;
- les primes d'ancienneté conventionnelles ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel et bénévole ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes générales, quel que soit leur nom, qui sont fonctions ou non de la production ou de la productivité globale de l'entreprise ou de ses bénéfices.

(2) Phrase étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles D. 117-1, D. 981-1 et D. 981-14 du code du travail (arrêté du 5 décembre 2003, art. 1er).

Indemnité d'emploi

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Les travaux pénibles, sales, insalubres ou dangereux, reconnus comme tels après avis du comité d'hygiène et de sécurité, bénéficient d'une prime fixée au niveau de chaque entreprise pour le temps passé à ces travaux.

Ces primes s'ajouteront au salaire de l'intéressé et devront figurer sur le bulletin de paye.

De telles primes, lorsqu'elles auront été attribuées, disparaîtront le cas échéant avec la cause qui les a motivées.

De toute façon, les parties s'emploieront à rechercher les moyens tendant à l'amélioration des conditions de travail et à la suppression des causes visées au paragraphe ci-dessus.

Jeunes salariés-Abattement d'âge

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

La rémunération accordée aux jeunes salariés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes, sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes, en qualité et en quantité.

Dans tout les cas où les jeunes salariés de moins de dix-huit ans sont rémunérés à la tâche, aux pièces, à la prime ou au rendement, leur rémunération s'effectuera selon les tarifs établis pour celle du personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

Handicapés physiques et mutilés de guerre

Article 27

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Pour les handicapés placés, du fait de leurs aptitudes physiques et pour le travail dont ils sont chargés, dans un état d'infériorité par rapport aux autres travailleurs de même catégorie professionnelle et n'exécutant pas en quantité et en qualité un travail identique aux salariés de leur catégorie, il pourra être appliqué, après accord du médecin du travail, un abattement de salaire n'excédant pas 10 p. 100 (1).

(1) Sous réserve de l'application du décret n° 64-127 du 7 février 1964 (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Hygiène et sécurité

Article 28

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé et l'intégralité physique des salariés.

L'employeur mettra à la disposition du comité d'hygiène et de sécurité, ou des délégués du personnel en l'absence du comité, les textes légaux et réglementaires en la matière.

Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel, participeront chacun en ce qui le concerne à l'application des dispositions du présent article.

Un ingénieur ou cadre, élu dans les mêmes conditions que les autres membres, siégera au comité d'hygiène et de sécurité en supplément de l'effectif réglementaire.

Le présent article s'applique également au personnel des entreprises extérieures appelé à effectuer des travaux dans l'enceinte des établissements soumis à l'application de ladite convention.

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Le non-respect de ces dispositions pourra entraîner une sanction dans le cadre du règlement intérieur.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage. L'examen comportera une

radioscopie. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles seront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers, les apprentis.

Après une absence de plus de dix jours due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi du 11 octobre 1946.

Le médecin du travail de l'entreprise, ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité seront obligatoirement consultés pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Lorsqu'un salarié est occupé à des travaux particulièrement insalubres, ce dernier aura la possibilité, si le médecin du travail le juge utile pour la sauvegarde de sa santé, d'être muté à un autre emploi de sa compétence.

Le fait de refuser de se présenter aux visites médicales obligatoires est susceptible d'entraîner le licenciement sans indemnité.

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Apprentissage

Article 29

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

D'une façon générale, en matière d'apprentissage, les employeurs se référeront aux textes légaux, réglementaires et contractuels en vigueur au jour de la signature de la présente convention.

Néanmoins, il paraît nécessaire d'apporter à l'application du texte ci-dessus les précisions suivantes :

L'acte d'apprentissage est établi en tenant compte, en plus des dispositions légales, des usages et coutumes de la profession.

Nul ne peut être considéré comme apprenti s'il n'est sous contrat d'apprentissage écrit, établi dans les conditions et les formes prescrites par la loi.

Des clauses spéciales telles que l'interdiction pour l'apprenti de s'établir dans un ressort territorial déterminé peuvent être adjointes au contrat.

Les heures passées par l'apprenti à suivre des cours professionnels en dehors de l'établissement ne seront pas rémunérées (1).

Le respect du S.M.I.C. ne s'applique pas à la rémunération des apprentis.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 septembre 1973, art. 1er).

Formation professionnelle continue

Article 30

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

1° Le présent accord a pour but d'adapter, selon les besoins et les possibilités de nos industries, l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et son avenant du 30 avril 1971 ainsi que la loi du 16 juillet 1971 et ses décrets d'application.

2° Pour aider les jeunes travailleurs de moins de 20 ans et non apprentis qui suivent les cours de formation professionnelle à l'initiative de l'employeur, les entreprises prendront entièrement à leur charge :

a) Le montant de la rémunération perdu par la participation au cours ; celle-ci ne saurait être inférieure à celle fixée aux articles 10 et 11 du titre 1er de l'accord du 9 juillet 1970, étant entendu que ces pourcentages s'appliquent à la rémunération minimum garantie de la profession ;

b) Le paiement des frais de transport du domicile de l'intéressé au centre et vice versa ;

c) Les frais de scolarité (fournitures scolaires, frais d'inscription, frais d'examen).

3° Pour toute formation dispensée sur les lieux de travail, sans le concours d'un organisme dispensateur de formation, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante personnes ou le comité d'entreprise dans les entreprises comptant plus de cinquante personnes seront consultés sur :

Les conditions générales de recrutement des stagiaires et les métiers auxquels il convient de les préparer ;

Les conditions générales dans lesquelles est organisée la formation tant générale que pratique ;

Le choix des cours professionnels ;

Le niveau et la nature de la formation générale ;

Les problèmes posés par l'emploi des jeunes à l'issue de leur formation ;

Le recrutement et la formation du personnel enseignant.

4° Il sera communiqué au comité d'entreprise le motif du refus ou du report de la demande ainsi que la liste des stagiaires.

5° N'entreront pas en ligne de compte pour le calcul du pourcentage des absences simultanément admises les stages organisés par la direction ne comportant pas de formation générale et énumérés ci-dessous :

- familiariser les salariés avec l'activité de l'entreprise ;
- permettre à un salarié d'avoir une activité polyvalente dans le cadre de sa qualification ;
- donner l'enseignement nécessaire sur le caractère dangereux ou insalubre de certaines fabrications et les moyens d'y pallier.

Pour le classement dans la catégorie des stages n'entrant pas en ligne de compte pour le calcul des absences, le comité d'entreprise sera consulté.

6° La demande d'autorisation d'absence devra être formulée, conformément à l'article 31 de l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970, pour permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement de l'intéressé pendant la durée du stage.

Elle doit indiquer avec précision la date d'ouverture du stage, la désignation et la durée de celui-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable.

7° La commission nationale paritaire de l'emploi, créée conformément à l'article 36 des clauses générales de la présente convention, sur la sécurité de l'emploi a pour charge d'établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elle comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elle, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique.

Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, la commission nationale paritaire de l'emploi précisera les catégories de travailleurs auxquelles ils sont destinés.

L'agrément sera accordé non seulement à des stages étroitement spécialisés, mais aussi à des formations générales qui sont à la base du succès des autres formations.

8° Lorsqu'un travailleur suivra, à la demande de l'employeur, un cycle, un stage ou une session de formation, le salarié percevra une indemnité ayant le caractère d'un salaire et égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

Licenciements

Article 31

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

1° LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur un licenciement collectif, la direction, conformément à la loi du 18 juin 1966, en informera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'elle compte prendre en présence de cette situation.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourra présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation, en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Si des licenciements dus à une diminution d'activité se révèlent inévitables, ils ne pourront intervenir tant que l'horaire du service ou du groupe de travail atteint par la réduction d'activité sera supérieur à quarante heures.

Au cas où des licenciements collectifs seraient effectués, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, seront consultés en vue de donner leur avis sur le nombre de licenciements.

Dans le cas où les circonstances permettraient à l'entreprise d'envisager une reprise d'activité, la direction s'efforcera de réintégrer les salariés licenciés. Le salarié bénéficiaire de cette réintégration cessera d'y avoir droit s'il a refusé la première offre de réembauchage qui lui a été faite dans les conditions d'emploi équivalentes ou s'il n'a pas répondu à celle-ci dans un délai d'une semaine à dater de la réception de la

notification de la lettre recommandée avec accusé de réception.

Toutefois, les dispositions du paragraphe précédent ne sont obligatoires pour l'employeur que pendant la période d'un an consécutive au licenciement.

2° LICENCIEMENTS INDIVIDUELS

Aucune décision de renvoi ne pourra être prise sans que l'autorité habilitée à embaucher et débaucher ait entendu l'intéressé en particulier. Si celui-ci le demande et s'il le juge utile, il pourra se faire accompagner d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical de son entreprise.

3° FORME DU LICENCIEMENT

Lorsque l'employeur prend l'initiative du congé, il doit le signaler par lettre recommandée avec accusé de réception.

La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Sécurité de l'emploi

Article 32

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

1. Toute étude de réorganisation dans l'entreprise, toute recherche visant à trouver des nouveaux procédés de fabrication ou à remplacer des fabrications existantes par d'autres fabrications et qui auraient pour but comme conséquence possible soit la réduction des effectifs de personnel nécessaires, soit la modification des qualifications requises seront obligatoirement accompagnées des mesures suivantes :

La diminution de la charge de travail de chaque salarié sera également un objectif ; en tout état de cause, la pénibilité du travail ne devra pas être augmentée ;

Les études seront entreprises qui permettraient, notamment par l'implantation de nouvelles fabrications et l'adaptation du personnel en place, d'utiliser la main-d'oeuvre qui deviendrait excédentaire ;

Conformément à la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel seront informés dès que la direction envisagera de telles recherches afin qu'ils puissent veiller à l'application des mesures ci-dessus et faire toutes suggestions utiles.

2. Dès que la direction envisagera des mesures de réorganisation dans l'entreprise ou l'introduction de nouveaux procédés de fabrication ou le remplacement de fabrications existantes dans le but ou avec comme conséquence possible soit la réduction des effectifs de personnel nécessaire, soit la modification des qualifications requises, elle convoquera, conformément à la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, avant toute décision pour :

Les informer de ses intentions, notamment en ce qui concerne les mesures qu'elle aura obligatoirement prévues pour que l'ensemble du personnel en place soit aidé dans la recherche d'un emploi dans des conditions si possible équivalentes ;

Prendre en considération les propositions et avis dudit comité ou à défaut des délégués du personnel.

3. Si, pour un motif structurel ou conjoncturel, la perspective de compression d'effectifs apparaissait dans une entreprise, les mesures suivantes seraient prises après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel : retour à la durée légale du travail dans les ateliers ou services concernés.

Si, malgré les mesures prises dans ce cadre, la direction envisageait des licenciements, elle s'efforcerait par tous les moyens de reclasser les éventuels licenciés en collaboration avec la commission paritaire de l'emploi prévue à l'article 30 des clauses générales de la présente convention.

Pendant la durée d'un mois suivant un licenciement collectif, l'employeur s'interdit de faire effectuer des heures supplémentaires ou d'embaucher du nouveau personnel dans les catégories et ateliers touchés par le licenciement.

Un état des effectifs sera tenu, pour chaque réunion du comité d'entreprise, à la disposition du comité d'entreprise ou d'établissement, avec les explications sur les fluctuations, cet état pouvant servir d'indicateur sur la situation de l'emploi dans l'entreprise.

4. Dans le cas de fusion, de concentration ou d'absorption, sous quelque forme que ce soit :

a) Les comités d'entreprise ou comités centraux d'entreprise recevront tous éléments d'information leur permettant de se rendre compte des conséquences sur l'emploi et de donner leur avis sur ce point ;

b) L'ensemble des dispositions prévues aux paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus sera applicable dans la réalisation du processus envisagé.

Préavis

Article 33

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

En cas de rupture du contrat de travail, sauf en cas de faute grave caractérisée ou de force majeure, la durée du préavis que devra respecter la partie qui prendra l'initiative de la rupture est fixée soit par la loi, soit par les dispositions contractuelles figurant aux annexes particulières.

En cas d'inobservation, par l'une ou l'autre partie, du délai de préavis fixé ci-dessus, celle qui n'aura pas observé ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Pendant la période du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi dans les conditions définies dans les annexes particulières.

Les heures d'absence seront déterminées par entente entre les intéressés et si l'entente ne peut se faire, chaque partie choisira à tour de rôle les heures où l'absence aura lieu. Ces heures pourront être bloquées si les parties y consentent.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir des dispositions prévues aux deux alinéas précédents.

En cas de licenciement, le salarié, qui au cours de sa période de préavis, aurait trouvé un nouvel emploi, aura la possibilité de se libérer immédiatement, dans ce cas l'intéressé n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Par ailleurs, l'employeur pourra en cas de licenciement, et à tout instant, moyennant le paiement d'une indemnité égale au montant du préavis restant à courir, dispenser le salarié de l'exécution dudit préavis.

Changement de résidence, à la demande de l'employeur, en France métropolitaine

Article 34

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

1° Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.

2° Dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié. En cas d'acceptation, ce changement du lieu de travail n'entraîne aucune modification dans les droits ou obligations des deux parties.

3° Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).

4° Les clauses du paragraphe précédent ne s'appliquent pas :

- a) Aux salariés nouvellement embauchés ;
- b) Aux salariés appartenant à l'entreprise et envoyés en stage de formation ou de perfectionnement ;
- c) Aux salariés en déplacement.

Les conditions de ce déplacement seront réglées par une annexe au contrat individuel de travail de l'intéressé.

5° Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur, qui serait, sauf pour faute grave ou cas de force majeure, licencié dans un délai de deux ans au lieu de sa nouvelle résidence, aurait droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la précédente résidence assignée par l'employeur ou à tout nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente.

6° Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour accord.

7° Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les douze mois suivant la notification du congédiement prévue par l'article 5 des clauses générales.

Retraite complémentaire

Article 35

Le régime des retraites complémentaires est réglé par les dispositions légales, réglementaires ou contractuelles.

Commission nationale paritaire de l'emploi (Accord national interprofessionnel du 10 février 1969)

Article 36

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Entre les organisations signataires, il a été convenu ce qui suit :

a) En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de contribuer à la sécurité de l'emploi que d'éviter ou, à défaut, de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi.

b) La commission paritaire de l'emploi sera composée comme suit :

Deux représentants de chacun des syndicats de salariés signataires de la présente convention dont un représentant sera choisi parmi le personnel des entreprises concernées ;

Un nombre de délégués patronaux égal à celui des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;

Lesdits représentants seront choisis de préférence parmi les membres ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

c) La commission paritaire de l'emploi se réunira semestriellement.

d) Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes assurera la charge matérielle du secrétariat de la commission.

e) La mission de la commission paritaire de l'emploi est celle définie par les articles 5 et 8 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969. A ce titre, la commission procède, à chacune de ses réunions, à une étude :

De la situation générale de l'emploi dans les secteurs couverts par la convention collective à partir de statistiques annuelles concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, d'une part, par régions de programme et, d'autre part, par grandes branches, ces statistiques étant ventilées par taille d'entreprise et d'établissement ;

Des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification et recherche avec les pouvoirs publics et organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et formule à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en oeuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

Commission paritaire nationale d'interprétation

Article 37

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Il est constitué une commission paritaire nationale d'interprétation chargée :

De donner son avis sur les difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention et des annexes ;

De régler à l'amiable tous les différends qui lui sont soumis.

Cette commission est composée comme suit :

Deux représentants de chacun des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;

Un nombre de délégués patronaux égal à celui des syndicats de salariés signataires de la présente convention ;

Lesdits représentants seront de préférence choisis parmi les membres ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

La présidence de la commission sera assurée par roulement alternativement par un délégué patronal et un représentant des syndicats de salariés signataires, la première présidence étant tirée au sort.

La présente commission se réunira à la demande d'une des parties signataires. En cas d'urgence dûment constatée par les parties, elle se réunira dans un délai d'un mois à partir de la demande présentée par l'une des parties signataires. En tout état de cause, cette demande de convocation devra être accompagnée de l'ordre du jour précis, que la partie demanderesse souhaite voir examiner. Le syndicat général des instruments à écrire et des industries connexes devra réunir ladite commission dans ce délai d'un mois. Ladite commission devra statuer dans un délai de quarante-cinq jours.

Lorsque la commission réunie, toutes organisations signataires présentes ou dûment représentées, donnera un avis à l'unanimité, le texte de cet avis, signé par l'ensemble des membres présents, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention, et fera l'objet du dépôt réglementaire au secrétariat des prud'hommes de la Seine.

Conflits collectifs du travail

Article 38

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

En cas de conflits collectifs du travail relatifs à l'application de la présente convention, les parties s'engagent à effectuer tous efforts et tentatives de conciliation afin de résoudre à l'amiable ce conflit, et notamment de ne procéder à aucun arrêt de travail ou lock-out avant d'avoir soumis, si nécessaire, le motif du conflit à la commission prévue à l'article 37 des clauses générales de la présente convention.

En tout état de cause, aucune grève ou lock-out ne pourra avoir lieu pendant les huit jours qui suivent la demande de soumission du conflit à la commission d'interprétation.

Dépôt de la convention

Article 39

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Le texte de cet avis, signé par l'ensemble des membres présents, sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 du livre 1er du code du travail.

Résiliation de la convention

Article 40

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 1973

Il est convenu entre les parties que la convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes du 13 février 1973 remplace et annule la convention collective nationale du syndicat général du porte-plume réservoir et des industries qui s'y rattachent, signée le 8 juillet 1964.