

Convention collective Ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral (IDCC 1816) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.

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/KALICONT000005635283. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/ouvriers-de-l-importation-charbonniere-maritime-et-usines-d-1816>.

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 de frais
5. Titre V : Statut collectif
6. Titre VI : Dispositions diverses

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application.

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions du titre III du livre premier du code du travail, régit pour l'ensemble du Territoire Métropolitain les rapports entre les employeurs d'une part, et les ouvriers d'autre part, des entreprises de l'importation charbonnière maritime, des usines d'agglomération de houille du littoral et des entreprises du commerce charbonnier en gros.

Durée de la convention : Dénonciation - Révision - Interprétation.

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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

B (1). - 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 maximum de quinze 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 (2). - Une commission nationale d'interprétation et/ou 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 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 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 conciliation peut décider, d'un commun accord, de faire appel à la procédure d'arbitrage prévue par la loi.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).

Adhésion.

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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.

Avantages acquis.

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

La présente convention ne peut être la cause de diminution d'avantages acquis individuellement ou collectivement, antérieurement à la date de son entrée en vigueur, ni avoir pour effet de mettre en cause les garanties plus favorables résultant des accords d'entreprise ou des usages.

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.

Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel

Droit syndical et liberté d'opinion.

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

A. - Principes généraux (1)

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

En conséquence, les employeurs s'engagent :

- 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 sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise ;
- à l'utilisation des panneaux destinés à l'affichage des communications des représentants du personnel et du local légalement mis à la disposition des sections syndicales et des représentants du personnel.

C. - Sections syndicales et Délégués 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.

Les adhérents de chaque section syndicale pourront se réunir une fois par mois, en dehors du temps de travail, dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise ou d'établissement, sous réserve des droits particuliers reconnus aux représentants du personnel par la loi.

Le temps de fonction des délégués syndicaux est payé comme temps de travail, suivant les dispositions légales et réglementaires en

vigueur.

Il est précisé que les heures consacrées à des réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'imputent pas sur le crédit d'heures des délégués syndicaux et sont rémunérées comme temps de travail.

D. - Participation aux commissions paritaires professionnelles

Les salariés appelés à participer aux commissions paritaires, créées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés, obtiendront les autorisations nécessaires, sous condition que l'absence ne risque pas d'apporter une perturbation grave à la marche de l'entreprise.

Les salariés devront informer leur employeur trois jours ouvrables à l'avance de leur participation à ces commissions et justifier qu'ils ont été régulièrement mandatés par leur organisation syndicale.

Les convocations des organisations syndicales devront être postées au moins douze jours avant la date de la commission paritaire (cachet de la poste faisant foi).

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

Les frais de déplacement seront à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention, selon les dispositions suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux commissions paritaires professionnelles est fixé à trois par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacement seront indemnisés, sur présentation des justificatifs de dépenses, selon les bases suivantes :
- les transports seront remboursés selon le tarif S.N.C.F. (2e classe, supplément inclus) ;
- les frais d'hébergement et de repas seront indemnisés, dans la limite d'un plafond de mille francs par réunion et par délégation syndicale présente.

E. - Participation aux réunions statutaires

Des autorisations d'absence 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 pas 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.

(1) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).

Délégués du personnel et comité d'entreprise.

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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

A. - Elections

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 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.

B. - Missions des Délégués du Personnel

Les délégués du personnel exercent leur mandat conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les délégués du personnel ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives relatives à la rémunération, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection et accords collectifs du travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les attributions du comité d'entreprise prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel, de même que les attributions du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail quand celui-ci n'existe pas.

C. - Comité d'Entreprise

Des comités d'entreprise et d'établissement sont constitués, conformément aux dispositions légales, dans toutes les entreprises et établissements dont les effectifs atteignent le seuil prévu à cet effet.

Les attributions du comité d'entreprise et d'établissement, d'ordre professionnel, social et économique, sont exercées conformément aux dispositions légales.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise sera assuré en tenant compte des dispositions du code du travail, de même que l'attribution de la subvention de fonctionnement.

Titre III : Le contrat de travail

Engagement.

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

A. - Priorité d'engagement

L'engagement d'un ouvrier est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et aux dispositions de la présente convention, dont un exemplaire sera mis à sa disposition par l'employeur, lors de sa prise de fonction.

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 l'établissement ;
- les avantages en nature et accessoires éventuels, ainsi que les autres conditions particulières.

C. - Visite médicale

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. - Période d'essai

La durée de la période d'essai d'un ouvrier embauché à durée indéterminée est fixée à un mois.

E. - Préavis pendant la période d'essai

Le délai de préavis réciproque pendant la période d'essai est fixé à une semaine.

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 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

1. - Remplacement provisoire d'un ouvrier

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

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

Pendant les deux premières semaines du remplacement provisoire, l'ouvrier continuera à percevoir ses appointements antérieurs.

Après une période de deux semaines, 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 ouvrier, 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 d'un mois 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 (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 511-1 et suivants du code du travail (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).

Licenciement.

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

A. - Notification et préavis

Tout licenciement d'un ouvrier 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 ainsi déterminé, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- en cas de licenciement :

d'un mois à deux ans d'ancienneté : un mois ;

au-delà de deux ans d'ancienneté : deux mois ;

- en cas de départ volontaire :

quelle que soit l'ancienneté : un mois.

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. - Indemnités de licenciement

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

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

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

- pour la tranche de 10 ans 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 14 ci-après.

L'indemnité de base ne pourra dépasser six mois de salaire de référence.

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

C. - Majorations

Un salarié licencié entre cinquante ans et cinquante-six ans révolus recevra un complément d'indemnisation égal à 40 p. 100 de l'indemnité de base.

Cette majoration est ramenée à :

- 20 p. 100 pour un salarié licencié entre cinquante-six ans et cinquante-huit ans révolus ;
- 10 p. 100 pour un salarié licencié entre cinquante-huit ans et soixante ans révolus (ou à l'âge permettant de liquider une retraite à taux plein).

Licenciement collectif.

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements simultanés de plus de dix 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 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

A. - Conditions générales

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. - Age 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. - Départ à l'initiative du salarié

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 (1) ;*
- s'il a acquis cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, il recevra une prime de départ en retraite égale à :
- 1,5 mois d'appointements pour une ancienneté de 5 à 10 ans ;

- 3 mois d'appointements pour une ancienneté de 10 à 20 ans ;
- 4 mois d'appointements pour une ancienneté de 20 à 30 ans ;
- 5 mois d'appointements pour une ancienneté supérieure à 30 ans.

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

D. - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, après l'âge à partir duquel il est possible de liquider la pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein, et avant soixante-cinq ans, donnera lieu au versement, soit de l'indemnité de départ à la retraite définie au paragraphe C ci-dessus, soit de l'indemnité légale de licenciement, le calcul le plus favorable étant retenu.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).

Titre IV : Rémunération ; remboursement de frais

Classification des ouvriers - Salaire minimum.

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

A - Classification des ouvriers

Il sera attribué, à chaque ouvrier, un coefficient dépendant de son classement dans la grille de classification, annexée à la présente convention (Annexe I).

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 du salaire mensuel minimum tel que défini au paragraphe B du présent article.

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

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

En aucun cas, le coefficient d'un ouvrier 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 huit positions, chacune de ces dernières étant comprise entre les coefficients 140 et 210.

B. - Salaire minimum

Le personnel régi par la présente convention est rémunéré au mois, sur la base d'un temps de travail mensuel moyen de 169 heures, correspondant à la durée hebdomadaire légale de travail.

Le salaire minimum mensuel 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 à l'ouvrier, conformément à sa position dans la grille de classification.

La valeur du point est annexée à la présente convention collective (Annexe II).

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 du point, si les conditions économiques le nécessitent.

Rémunération réelle.

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

La rémunération mensuelle réelle brute perçue par un ouvrier 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.

S'ajoutent éventuellement à la rémunération mensuelle réelle :

- le paiement des heures supplémentaires accomplies en sus de l'horaire contractuel ;
- les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés.

Ancienneté et prime d'ancienneté.

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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 ouvriers 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 13, et égale à :

- 3 p. 100 après 3 ans,
- 6 p. 100 après 6 ans,
- 9 p. 100 après 9 ans,
- 12 p. 100 après 12 ans,
- 15 p. 100 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 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

Les ouvriers 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 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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. L'ouvrier 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, il sera possible de faire contrevisiter, s'il y a lieu, l'intéressé, selon les dispositions énoncées par la loi et par la réglementation y afférant.

L'intéressé sera informé des date et lieu 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 ouvriers 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.

1 mois de date à date à 85 p. 100

Maladie :

1 mois de date à date à 100 p. 100.

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.

1 mois de date à date à 85 p. 100

1 mois de date à date à 75 p. 100

Maladie :

2 mois de date à date à 100 p. 100.

1 mois de date à date à 85 p. 100

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.

2 mois de date à date à 85 p. 100

1 mois de date à date à 75 p. 100

Maladie :

2 mois de date à date à 100 p. 100.

2 mois de date à date à 85 p. 100

1 mois de date à date à 75 p. 100

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un ouvrier 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 l'ouvrier 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 de l'ouvrier 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 l'ouvrier, 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 de l'ouvrier 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 ci-dessus définie.

Les ouvriers victimes d'un accident du travail bénéficient des avantages et protections définis par la loi (1).

E (2). - En cas de maladie, ou d'accident, du conjoint ou des enfants, des autorisations d'absence non rémunérée pourront être exceptionnellement accordées aux ouvriers, sur présentation d'un certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-8 du code du travail (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).

Maternité et adoption - Congé parental d'éducation.

Article 17

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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 18

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

A. - Service national

L'ouvrier 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 prescrits par la loi, son intention de reprendre son emploi, l'ouvrier disposera d'un droit de priorité à l'embauche, durant une année à dater de sa libération.

B. - Autres obligations

Si un ouvrier 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 ouvriers, ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé défalcation faite de la solde. Elles ne peuvent apporter de réduction au congé annuel.

Congés payés - Autorisations d'absence.

Article 19

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

A. - Congés payés

a) Dispositions générales

Le congé annuel s'acquiert à raison de deux jours et demi ouvrable de congé par mois de travail effectif (ou période assimilée) 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 (1).*

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 ouvriers bénéficient des suppléments de congé suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- après 15 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'absence (2)

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

- se marier : une semaine de calendrier après 1 an d'ancienneté ;
- assister aux obsèques de son conjoint, d'un ascendant, d'un enfant : trois jours ;
- assister aux obsèques d'un collatéral (frère, soeur, beau-frère, belle-soeur) d'un oncle ou d'une tante (frère ou soeur du père ou de la mère du salarié) d'un petit enfant : un jour ;
- assister au mariage d'un enfant : trois jours ;
- la naissance ou l'adoption d'un enfant : trois jours ;
- déménager : un jour ;

- subir les tests prémilitaires : le temps nécessaire.

(1) *Phrase exclue de l'extension (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).*

(2) *Point étendu sous réserve sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).*

Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance.

Article 20

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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'UNIRS, au taux de cotisation minimum prévu par ce régime.

Les employeurs pourront souscrire, en faveur de leurs ouvriers, à des régimes de prévoyance garantissant ceux-ci contre les risques de 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 21

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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 ouvriers* (1) 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 ouvriers handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation permanente.

(1) *Termes exclus de l'extension (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).*

Egalité de traitement.

Article 22

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

Les employeurs garantissent aux ouvriers 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, sous contrat à durée déterminée, à temps partiel, handicapé ou étranger.

Article 23

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

A. - Travailleurs handicapés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur les employeurs signataires de la présente convention s'engagent à favoriser, dans la mesure du possible, l'embauche et l'emploi d'ouvriers handicapés, au sens où l'entend la loi.

B. - Personnel sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération des ouvriers travaillant à temps partiel, ou sous contrat à durée déterminée, sont régies par les dispositions légales.

L'engagement d'un ouvrier à temps partiel et/ou sous contrat à durée déterminée fait l'objet de la rédaction d'une lettre en double exemplaire, signée par les deux parties et stipulant notamment :

- les conditions de son emploi ;
- la rémunération correspondant à l'horaire effectué ;
- le rattachement de l'ouvrier aux dispositions de la présente convention collective.

Les ouvriers travaillant à temps partiel et/ou sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une priorité d'affectation en cas de création de postes à temps complet et/ou à durée indéterminée.

C. - Personnel étranger

Aucun travailleur étranger ne peut être employé en dehors des conditions définies par la législation et la réglementation en vigueur. Les conditions d'emploi, de rémunération, de formation et de promotion professionnelle sont celles en vigueur dans la profession.

Titre VI : Dispositions diverses

Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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 (1) . - 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.

(1) Point étendu sous réserve de l'application du décret n° 93-449 du 23 mars 1993 (arrêté du 20 février 1995, art. 1er).

Dispositions finales.

Article 25

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

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.

Date d'entrée en vigueur.

Article 26

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 1995

Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1er janvier 1995.