

FÉDÉRATION FRANÇAISE

**TUILES &
BRIQUES**



Convention collective nationale de l'Industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982

Version du 15 mars 2023



Convention collective Nationale de l'industrie des Tuiles et Briques	6
CLAUSES GENERALES	6
Article G.1 Champ d'application – en vigueur non étendu.....	6
Article G.2 Engagement – en vigueur étendu	6
Article G.3 Conditions particulières d'emploi – en vigueur étendu.....	6
Article G.4 Modalités de la paie – en vigueur étendu	7
Article G.5 Durée du travail – en vigueur étendu	7
Article G.6 Horaire de travail – en vigueur étendu.....	7
Article G.7 Travail des femmes – en vigueur étendu.....	8
Article G.8 Hygiène, sécurité, services médicaux du travail – en vigueur étendu.....	9
Article G.9 Formation professionnelle continue – en vigueur étendu	10
Article G.10 Inventions des salariés – en vigueur étendu.....	10
Article G.11 Délégués du personnel - Comité d'entreprise – en vigueur étendu.....	11
Article G.12 Droit syndical – en vigueur étendu	12
Article G.13 Panneaux d'affichage – en vigueur étendu.....	13
Article G.14 Modification dans la situation juridique de l'employeur – en vigueur étendu	13
Article G.15 Salaires des jeunes – en vigueur étendu.....	13
Article G.17 Ancienneté – en vigueur étendu.....	13
Article G.18 Congés payés – en vigueur étendu	14
Article G.19 Congés exceptionnels pour événements personnels – en vigueur étendu	14
Article G.20 Réduction d'activité – en vigueur étendu	15
Article G.21 Licenciement individuel – en vigueur étendu.....	15
Article G.22 Service national – en vigueur étendu	15
Article G.25 Durée, révision et dénonciation de la convention – en vigueur étendu	16
Article G.26 Avantages acquis – en vigueur étendu	16
Article G.27 Dépôt – en vigueur étendu	16
CLAUSES « OUVRIERS »	17
Article O.1 Champ d'application – en vigueur étendu.....	17
Article O.2 Ouvriers mensualisés – en vigueur étendu.....	17
Article O.3 Engagement – en vigueur étendu.....	17
Article O.4 Période d'essai – en vigueur étendu.....	17
Article O.5 Changement momentané d'emploi – en vigueur étendu.....	18
Article O.6 Changement de résidence – en vigueur étendu.....	18
Article O.7 Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise – en vigueur étendu.....	18
Article O.8 Promotion – en vigueur étendu.....	19
Article O.9 Apprentissage – en vigueur étendu	19
Article O.10 Rémunération au mois – en vigueur étendu	20
Article O.12 Salaire au rendement – en vigueur étendu	20
Article O.13 Jours fériés – en vigueur étendu.....	21
Article O.14 Travail exécuté exceptionnellement le dimanche : les jours fériés ou la nuit – en vigueur étendu	21

Article O.15 Temps de pause pour le casse-croûte – en vigueur étendu	21
Article O.16 Indemnité de panier – en vigueur étendu	21
Article O.19 Congés payés – en vigueur étendu	22
Article O.21 Indemnisation maladie-accident – en vigueur étendu	22
Article O.22 Régime de prévoyance – en vigueur étendu	23
Article O.23 Absences pour maladie ou accident – en vigueur étendu.....	23
Article O.24 Inaptitude.- Reclassement – en vigueur étendu.....	24
Article O.25 Rupture du contrat de travail – en vigueur étendu	25
Article O.26 Indemnité de licenciement – en vigueur étendu.....	25
Article O.27 Départ et mise à la retraite – en vigueur étendu	27
CLAUSES « ETAM »	29
Article E.1 Champ d'application – en vigueur étendu.....	29
Article E.2 Engagement – en vigueur étendu	29
Article E.3 Période d'essai – en vigueur étendu	29
Article E.4 Changement momentané d'emploi – en vigueur étendu	30
Article E.5 Changement de résidence – en vigueur étendu.....	30
Article E.6 Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise – en vigueur étendu.....	30
Article E.7 Promotion – en vigueur étendu	31
Article E.9 Travail exécuté exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou la nuit – en vigueur étendu.....	31
Article E.11 Prime de fin d'année – en vigueur étendu	32
Article E.13 Périodes militaires de réserve obligatoires – en vigueur étendu.....	32
Article E.14 Indemnisation maladie - Accident – en vigueur étendu.....	32
Article E.15 Régime de prévoyance et de retraite – en vigueur étendu.....	33
Article E.16 Absences pour maladie ou accident – en vigueur étendu	33
Article E.17 Inaptitude - Reclassement – en vigueur étendu.....	34
Article E.18 Rupture du contrat de travail – en vigueur étendu.....	34
Article E.19 Indemnité de licenciement – en vigueur étendu	35
Article E.20 Départ à la retraite et mise à la retraite de l'ETAM – en vigueur étendu	36
CLAUSES « CADRES ».....	38
Article C.A.1 Champ d'application – en vigueur étendu	38
Article C.A.2 Engagement – en vigueur étendu	38
Article C.A.3 Période d'essai – en vigueur étendu.....	38
Article C.A.4 Modifications du contrat de travail – en vigueur étendu	39
Article C.A.5 Changement de résidence – en vigueur étendu	39
Article C.A.6 Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise – en vigueur étendu	39
Article C.A.7 Promotion – en vigueur étendu	40
Article C.A.8 Salaires minima – en vigueur étendu.....	40
Article C.A.9 Prime de fin d'année – en vigueur étendu.....	41
Article C.A.10 Congés payés, prime de vacances – en vigueur étendu	41
Article C.A.11 Périodes militaires de réserve obligatoires – en vigueur étendu	41

Article C.A.12 Indemnisation maladie, accident – en vigueur étendu.....	41
Article C.A.13 Absences pour maladie ou accident – en vigueur étendu.....	42
Article C.A.14 Inaptitude, reclassement – en vigueur étendu.....	43
Article C.A.15 Rupture du contrat de travail – en vigueur étendu.....	43
Article C.A.16 Indemnité de licenciement En vigueur étendu sous réserve.....	44
Article C.A.17 Secret professionnel, non-concurrence – en vigueur étendu.....	44
Article C.A.18 Départ à la retraite et mise à la retraite du cadre – en vigueur étendu.....	45
ACCORD DU 23 JUIN 1997 RELATIF A L'AMENAGEMENT ET A LA DUREE DU TRAVAIL EN VUE DE FAVORISER L'EMPLOI.....	47
ACCORD NATIONAL DU 15 DECEMBRE 1998 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 13 JUIN 1998 SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI.....	56
AVENANT N° 1 DU 29 JUIN 2000 A L'ACCORD NATIONAL DU 15 DECEMBRE 1998 POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 13 JUIN 1998 SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI.....	69
AVENANT DU 18 JUIN 2001 RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITE DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIES.....	72
ACCORD DU 20 DECEMBRE 2004 AU DEPART ET A LA MISE A LA RETRAITE.....	77
AVENANT DU 8 SEPTEMBRE 2009 PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION.....	80
CLASSIFICATION CADRES EN VIGUEUR LE 1ER OCTOBRE 1990.....	88
ACCORD DU 13 FEVRIER 2004 RELATIF A LA REFORME DE LA CLASSIFICATION.....	90
AVENANT N° 1 DU 13 FEVRIER 2004 A L'ACCORD DU 13 FEVRIER 2004 RELATIF AUX REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES DES OUVRIERS, EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE (ETAM RELEVANT DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TUILES ET BRIQUES (CCNTB) DU DU 17 FEVRIER 1982.....	107
AVENANT N° 51 DU 23 MAI 2014 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNEE 2014.....	109
AVENANT N° 13 DU 2 JUIN 2017 RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1ER JANVIER 2017.....	110
ACCORD DU 25 MAI 2005 RELATIF A LA MISE EN PLACE DE CQP.....	112
ACCORD DU 3 FEVRIER 2015 RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITE.....	115
ACCORD DU 4 JUIN 2015 RELATIF AU FONCTIONNEMENT ET A L'ORGANISATION DE LA CPNEFP.....	122
ACCORD DU 5 DECEMBRE 2017 PORTANT CREATION, FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CPPNI).....	125
ACCORD DU 29 AVRIL 2002 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES.....	133
AVENANT DU 28 AVRIL 2003 A L'ACCORD DU 29 AVRIL 2002 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE.....	137
AVENANT DU 5 DECEMBRE 2017 A L'ACCORD DU 29 AVRIL 2002 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES.....	138
ACCORD DU 17 DECEMBRE 2020 RELATIF A L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP.....	143
ACCORD DU 9 FEVRIER 2021 RELATIF AU DISPOSITIF DE RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A).....	152
ACCORD DU 11 MAI 2021 FAVORISANT L'EMPLOI DES JEUNES, LA FORMATION PAR L'ALTERNANCE ET LE DEVELOPPEMENT DES CQP.....	156
Accord de méthode du 1er octobre 2019 relatif au rapprochement de la convention vers une convention collective présentant des conditions comparables.....	165
Avenant du 18 mai 2020 à l'accord de méthode du 1er octobre 2019 relatif au rapprochement de la convention vers une convention collective présentant des conditions comparables.....	167
Accord de méthode du 8 septembre 2020 relatif au rapprochement des conventions collectives.....	169
ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2021 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE.....	172
AVENANT DU 24 MAI 2022 A L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2021 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN	

Convention collective Nationale de l'industrie des Tuiles et Briques

La présente convention collective se substitue, pour ce qui concerne les entreprises incluses dans son champ d'application:

- A la convention collective nationale du 15 octobre 1970 ;
- A l'accord collectif national de mensualisation de l'industrie des tuiles et briques du 2 avril 1971 ;
- Au protocole du 12 décembre 1975 de l'industrie des tuiles et briques sur l'amélioration des conditions de travail.

La présente convention comporte :

- Des clauses générales applicables à toutes les catégories de personnel (art. G.1 et suivants) ;
- Des clauses " Ouvriers " (art. O. 1 et suivants) ;
- Des clauses " Employés, techniciens et agents de maîtrise " (art. E. 1 et suivants) ;
- Des clauses " Cadres " (art. C.A. 1 et suivants).

CLAUSES GENERALES

Article G.1 Champ d'application – en vigueur non étendu

La présente convention collective règle, dans le cadre de la loi, les conditions de travail du personnel des entreprises situées sur le territoire national, à l'exclusion des départements d'outre-mer, appartenant aux industries énumérées ci-après, par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

- 26.3 Z: fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite;
- 26.4 A: fabrication de briques;
- 26.4 B: fabrication de tuiles;
- 26.4 C: fabrication de produits divers en terre cuite;
- 26.8 C: fabrication d'argiles expansées.

Toutefois ne sont pas concernés par les dispositions de la présente convention collective les voyageurs, représentants et placiers qui doivent relever des dispositions légales et conventionnelles qui leur sont spécifiques.

Article G.2 Engagement – en vigueur étendu

L'engagement des salariés s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires concernant le contrôle administratif de l'emploi.

Avant tout engagement, information sera donnée des emplois vacants par affichage sur les panneaux réservés aux communications destinées au personnel.

De même, les employeurs informeront les salariés précédemment licenciés de l'entreprise pour motif économique, afin qu'ils puissent, s'ils le désirent, bénéficier du poste vacant, dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations saisonnières, il sera obligatoirement fait appel par priorité aux salariés qui auraient été licenciés pour manque de travail. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des textes relatifs à l'emploi des mutilés, handicapés et pensionnés.

Article G.3 Conditions particulières d'emploi – en vigueur étendu

La loi fixe les règles spécifiques applicables :

- a) Aux contrats de travail à durée déterminée ;
- b) Aux contrats de travail à temps partiel ;
- c) A l'emploi du personnel temporaire (ou intérimaire).

Article G.4 Modalités de la paie – en vigueur étendu

Le bulletin de paie délivré à chaque salarié doit obligatoirement comporter les indications prescrites par le code du travail, c'est-à-dire :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
3. Le nom, l'emploi et le niveau du salarié ;
4. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant; pour les salariés dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées;
5. La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4^o ;
6. Le montant de la rémunération brute du salarié intéressé ;
7. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
8. Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié intéressé ;
9. La date du paiement de la rémunération qui devra être la plus rapprochée possible de la fin de la période de référence ;
10. Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

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

Article G.5 Durée du travail – en vigueur étendu

La durée du travail est fixée par des dispositions légales et conventionnelles, le premier protocole de réduction de la durée du travail étant intervenu le 21 juin 1968.

Article G.6 Horaire de travail – en vigueur étendu

a) Modalités de fixation

L'horaire de travail est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'horaire en vigueur doit être affiché visiblement par les soins de l'employeur sur les panneaux réservés aux communications de la direction au personnel.

L'horaire en vigueur doit être communiqué à l'inspecteur du travail.

Il en sera de même pour toutes modifications apportées à cet horaire, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires et la récupération des heures perdues sont régis par les textes légaux et réglementaires.

b) Travail posté en continu, semi-continu ou 2 x 8 (individuel ou par équipes)

En dehors de l'horaire de travail normal comportant deux demi-journées de travail, séparées par le temps d'arrêt pour le repas de midi, le travail peut s'effectuer par postes dans l'ensemble ou une partie de l'entreprise.

Les salariés postés en continu au sens de l'article 11 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 doivent être âgés d'au moins vingt ans.

Dans le cadre d'organisation du travail par postes :

Un tableau nominatif des équipes sera affiché sur le lieu de travail et tenu constamment à jour pour faciliter le contrôle ;

Le changement de poste devra normalement s'effectuer à intervalles réguliers selon la cadence fixée après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement.

c) Dépassement exceptionnel de l'horaire journalier

L'horaire journalier ne doit pas excéder dix heures. Il ne peut être dérogé à cette règle que dans les cas prévus par la loi, avec l'accord de l'intéressé et après avis des délégués du personnel.

d) Travail exceptionnel la nuit, le dimanche ou les jours fériés

Les heures de nuit s'entendent pour huit heures au maximum comprises de toute façon entre 20 heures et 6 heures, sauf dans le cas où un déplacement d'horaire serait effectué par l'employeur à la demande du personnel.

e) Imputation du travail habituel ou exceptionnel le dimanche ou un jour férié

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié sont celles du poste commençant le dimanche ou le jour férié, et non la veille. Les heures effectuées au titre d'une journée de travail commençant un dimanche ou un jour férié et se poursuivant le lendemain s'imputent sur le dimanche ou le jour férié.

f) Arrêt de travail en cours de journée

Une journée est réputée commencée au moment où le salarié se présente à l'heure normale de prise de travail.

Dans le cas où un événement imprévu empêcherait la prise du travail à l'heure normale, ou conduirait, au cours de la journée ou du poste, à un arrêt ne donnant pas lieu à récupération, le salarié qui ne pourrait être affecté à un autre emploi dans l'entreprise recevra une indemnité égale au nombre d'heures de travail restant à exécuter dans la journée ou le poste, sans que cette indemnité puisse excéder deux heures.

Si l'arrêt s'étend au-delà de la journée, l'employeur pourra suspendre le contrat de travail pendant toute la durée de l'interruption, à moins que, si la chose est possible, le personnel accepte de participer à l'exécution de travaux ressortissant ou non à sa classification habituelle, mais, en pareil cas, à son salaire habituel.

Article G.7 Travail des femmes – en vigueur étendu

a) Salaire des femmes

Le personnel féminin est rémunéré sur les mêmes bases que le personnel masculin s'il effectue le même travail, dans les mêmes conditions.

b) Conditions de travail des femmes

Les salariées bénéficient du congé et de la protection de la maternité dans les conditions prévues par la loi.

Les femmes en état de grossesse reconnu par certificat médical pourront rompre leur contrat de travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

A partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes sont autorisées à quitter leur travail dix minutes avant l'arrêt normal du personnel, sans perte de salaire.

Il est accordé au personnel féminin, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde ne pouvant excéder trois mois dans l'année pour toute maladie grave d'un enfant.

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 station assise, continue ou intermittente.

Indépendamment de l'application des textes légaux concernant le congé parental d'éducation, au cas où une femme ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son arrêt de travail pour maternité serait dans l'obligation de cesser tout travail pour s'occuper de son enfant et en présenterait la demande au plus tard quinze jours avant la fin de son repos pour maternité, son contrat serait suspendu pendant un délai de deux ans à compter de la naissance de l'enfant.

Les mères désirant allaiter bénéficieront des conditions prévues par la loi.

Dans la mesure du possible et en liaison avec les délégués du personnel et les comités d'entreprises, les employeurs mettront à la disposition des mères un local où elles pourront allaiter leur enfant pendant les périodes de repos prévues.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires auxquelles les femmes ne peuvent se rendre en dehors des heures de travail sera rémunéré sur la base du salaire réel, sur présentation d'une justification médicale du temps passé.

Article G.8 Hygiène, sécurité, services médicaux du travail – en vigueur étendu

Lors de la visite médicale d'engagement, 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.

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

Hygiène et sécurité

Les conditions d'existence et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité (C.H.S.) sont prévues par la loi.

1º L'employeur et le comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, les délégués du personnel, mettront tout en œuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les différents établissements. Ils 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 et de travail. Ils s'attacheront en particulier à l'application des textes relatifs à l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

2º Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur.

3º 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 engagement. L'examen comportera une radio pulmonaire. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'affectation du candidat à un emploi qui ne portera pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance médicale spéciale conformément à la loi. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés et les apprentis.

Après une absence de plus de trois semaines due à une maladie et après tout arrêt pour accident du travail, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

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

4º La loi prévoit les conditions dans lesquelles les salariés peuvent prendre leur repas ou leur casse-croûte dans l'établissement. Les réfectoires seront équipés d'un réfrigérateur.

5º Des vestiaires convenables seront mis à la disposition du personnel des deux sexes dans deux endroits distincts. Ils permettront de ranger, avec une sécurité satisfaisante, les effets propres et les effets de travail.

Des lavabos et des douches seront mis à la disposition du personnel. Vestiaires, lavabos et douches seront tenus dans un

état constant de propreté.

Dans le cas des salariés pour lesquels la réglementation en vigueur confère aux douches un caractère obligatoire, le temps passé effectivement à la douche sera rémunéré comme temps de travail sur la base de vingt minutes, déshabillage et habillage compris.

Tout salarié exerçant un emploi pour lequel les douches ne sont pas obligatoires pourra, s'il le désire, utiliser les douches de l'établissement, le temps passé à la douche n'étant pas payé.

Les vestiaires, douches et réfectoires seront chauffés convenablement.

Les cabinets d'aisance et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière que le personnel n'en soit pas incommodé.

6^o Les dispositions prévues aux paragraphes 4 et 5 ci-dessus ne concernent pas les carrières ; pour celles-ci, des règles particulières seront établies au niveau de l'entreprise.

Article G.9 Formation professionnelle continue – en vigueur étendu

L'évolution rapide des méthodes industrielles et la complexité accrue des diverses disciplines renforcent l'importance de la formation professionnelle des salariés.

Aussi, dans le cadre des textes légaux et conventionnels concernant la formation professionnelle continue, l'employeur facilitera la participation des salariés à des stages de formation, en particulier ceux organisés par la profession des tuiles et briques.

Article G.10 Inventions des salariés – en vigueur étendu

1^o Définitions légales

La loi distingue deux catégories d'inventions des salariés :

1^{re} catégorie : Les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées : ces inventions appartiennent à l'employeur.

2^e catégorie : Les inventions faites par un salarié soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle : ces inventions sont présumées appartenir au salarié mais l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant ces inventions.

Les autres inventions des salariés appartiennent purement et simplement à ceux-ci. Le présent article ne s'applique pas à ces inventions.

2^o Déclaration du salarié. - Prise de brevet

Toute invention correspondant aux catégories 1 et 2 définies ci-dessus doit être sans délai déclarée par le salarié à son employeur, dans les conditions prévues par la loi.

Lorsque l'invention donne lieu à une prise de brevet par l'employeur, le nom du salarié auteur de l'invention doit, sauf opposition de sa part, figurer dans les dépôts de brevets en France et à l'étranger, dans l'exemplaire imprimé de la description et dans toutes notices d'information ou publications relatives à ce brevet.

3^o Information du salarié

La loi fixe les délais dans lesquels l'employeur doit se prononcer d'une part, sur le classement de l'invention (voir § 1^o), d'autre part, éventuellement, sur son droit d'attribution de l'invention.

En cas d'invention brevetable appartenant à l'employeur ou dont l'employeur se sera fait attribuer la propriété dans les conditions prévues par la loi, l'employeur tiendra le salarié inventeur informé des suites qu'il donnera à l'invention : dépôt de brevet en France ou à l'étranger, suite donnée au dépôt, mise en exploitation, cession de licence, etc.

L'employeur devra notamment informer le salarié :

De son intention de renoncer à tout ou partie du brevet protégeant l'invention, au moins deux mois avant de formuler cette renonciation auprès de l'I.N.P.I. ;

De son intention de ne plus acquitter la taxe annuelle, au moins deux mois avant la date d'échéance.

L'employeur devra alors proposer au salarié de lui transmettre les droits correspondants ; l'acceptation écrite du salarié vaudra transmission de tout ou partie du titre de propriété industrielle.

4^o Rémunération du salarié

a) Invention brevetable appartenant à l'employeur

(1^{re} catégorie ci-dessus)

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

De plus, dans la mesure où l'entreprise retirera un avantage de cette invention, le salarié auteur de l'invention aura droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire unique ;
- pourcentage de salaire ;
- participation aux bénéfices ;
- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle du titre de propriété ou de la concession éventuelle de licence accordées à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention.

Le salarié sera informé des divers éléments pris en compte pour la détermination de cette rémunération. Sauf dans le cas d'un versement forfaitaire unique, le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit.

b) Autres inventions. - Suggestions

Ces inventions ainsi que les suggestions formulées par un salarié, utilisées par l'entreprise et permettant notamment des économies ou une amélioration sensible de la production et de la productivité, pourront faire l'objet de primes.

Article G.11 Délégués du personnel - Comité d'entreprise – en vigueur étendu

(6^{ème} alinéa sans préjudice de l'application de l'article L. 432-3 du Code du travail et 8^{ème} alinéa sous réserve de l'application de l'article L. 420-20 in fine du Code du travail)

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

La direction devra afficher les listes de candidats au moins quarante-huit heures avant la date prévue pour le scrutin ; la communication des listes devra être effectuée suffisamment à l'avance pour permettre de respecter ce délai.

Les élections des délégués du personnel et des délégués au comité d'entreprise ont lieu pendant les heures de travail et sont rémunérées comme telles ; si elles coïncident avec le temps de repos d'un salarié, il sera réglé à ce dernier, s'il veut voter, une indemnité équivalant à trente minutes de salaire.

La possibilité d'un vote par correspondance peut être prévue par le protocole pré-électoral.

La procédure particulière au licenciement des délégués du personnel et des comités d'entreprise s'applique au licenciement :

Des anciens délégués, pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat ;

Des candidats aux fonctions de délégués, présentés au premier tour par les organisations syndicales, pendant une durée de trois mois à partir de la communication des candidatures par les centrales syndicales à l'employeur.

La participation de l'employeur aux œuvres sociales gérées par le comité d'entreprise ne pourra être inférieure à 0,50 p. 100 de la masse des salaires bruts payés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Lorsqu'ils assistent aux réunions du comité d'entreprise, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail. Il en ira de même pour les délégués du personnel suppléants lors des réunions provoquées par le chef d'entreprise ou d'établissement.

Lors de leur réception par l'employeur ou son représentant, les délégués du personnel pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession ou de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront, dans la mesure du possible, en avertir l'employeur au moins vingt-quatre heures à l'avance. Le représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Article G.12 Droit syndical – en vigueur étendu

(2ème alinéa 1° étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail ; 4ème alinéa 2°, f) étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-8 du code du travail)

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

En conséquence, elles s'engagent :

1° Pour ce qui concerne les employeurs et les salariés auxquels ils donnent délégation, 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 ni de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement.

2° Pour ce qui concerne chaque salarié, à ne pas prendre en considération les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Chaque salarié a, bien entendu, le droit de s'affilier à un syndicat ou à un groupement professionnel de son choix.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Les dispositions suivantes s'appliquent, en outre, à toutes les entreprises quel que soit leur effectif :

- a)** Les syndicats pourront se constituer librement dans l'entreprise ;
- b)** La protection du délégué syndical et du représentant syndical au comité d'entreprise sera assurée dans les conditions prévues par la loi ;
- c)** La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises sans gêner la production ;
- d)** La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise, et la liberté d'affichage des communications syndicales seront assurées dans les conditions permettant une information effective des salariés, ces communications étant simultanément portées à la connaissance de la direction ;
- e)** Dans le cadre de la loi, la totalité des congés d'éducation sera rémunérée comme temps de travail pour un délégué syndical ou un remplaçant désigné par son organisation syndicale signataire de la présente convention ;
- f)** Les organisations syndicales pourront utiliser le local mis à la disposition du comité d'entreprise ;

g) Sous réserve de l'autorisation de l'employeur, les sections syndicales pourront se faire assister d'un représentant syndical de la profession à l'occasion de leurs réunions mensuelles.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs à en faire assurer le respect intégral.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif.

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salariés en vue de leur permettre d'assister aux commissions paritaires ou aux réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire, sur présentation de la convention écrite émanant de l'organisme intéressé. Des autorisations d'absence pourront également être accordées aux salariés pour leur permettre d'assister aux assemblées statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles sur présentation, au moins huit jours à l'avance, de la convocation écrite et nominative émanant de l'organisme intéressé, et pour autant que ces absences soient limitées afin de ne pas être une gêne à la bonne marche de l'entreprise.

Les absences visées à l'alinéa précédent seront considérées comme temps de présence pour la détermination de la durée des congés payés.

3° Au cas où un salarié, ayant au moins un an d'ancienneté, sera appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il bénéficiera d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi correspondant à ses capacités, à condition que son mandat ne soit pas supérieur à cinq ans et qu'il ait prévenu son ancien employeur au moins un mois avant la fin de son mandat.

Article G.13 Panneaux d'affichage – en vigueur étendu

Conformément à la loi, des panneaux d'affichage sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale.

Un exemplaire des communications syndicales doit être transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Ces panneaux sont distincts de ceux affectés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.

Article G.14 Modification dans la situation juridique de l'employeur – en vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

Article G.15 Salaires des jeunes – en vigueur étendu

L'abattement prévu par la loi pour les salaires des jeunes est limité au cas suivant :

Jeunes de moins dix-sept ans ayant moins de trois mois d'ancienneté et non titulaires d'un C.A.P : 10%

Article G.16 abrogé par l'article 2 de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties (BO conv. coll. 3 avril). Entrée en vigueur: 13 février 2004

Article G.17 Ancienneté – en vigueur étendu

Par ancienneté dans une entreprise, il faut entendre le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

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

La durée des interruptions, imposées au titre du service national français par des périodes militaires de réserve obligatoires ou des périodes de préparation militaire, ou pour maladie, accident ou maternité, ainsi que les congés payés, les congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties, le temps passé au service national obligatoire sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise dès son retour à la vie civile, et la moitié de la durée du congé parental d'éducation tel qu'il est défini par le code du travail.

Lorsque le travail aura été interrompu pour un congé conventionnel d'éducation (tel qu'il résulte de l'art. G. 7), les différentes périodes effectivement passées dans l'entreprise avant et après l'interruption se cumuleront pour le calcul de l'ancienneté. Il en ira de même pour une salariée ayant rompu son contrat de travail à la suite d'une maternité, si elle est réengagée par l'entreprise avant que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans.

Lorsque le salarié passe, à l'initiative de son employeur et sans qu'il y ait licenciement, au service d'une autre entreprise, il conserve son ancienneté.

Article G.18 Congés payés – en vigueur étendu

a) Durée

Le personnel bénéficie des congés annuels prévus par la législation en vigueur sous réserve des dispositions plus favorables propres à chacune des catégories de personnel.

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalant à quatre semaines ou vingt-quatre jours ouvrables ; le calcul est effectué à partir soit du nombre de mois de travail effectif, soit des périodes équivalentes précitées, le choix entre ces différentes modalités étant fonction de l'intérêt des salariés. En aucun cas, ces dispositions ne peuvent avoir pour conséquence de porter la durée du congé principal à une durée supérieure à celle prévue par la loi. En plus des périodes visées par le code du travail, sont assimilées à des périodes de travail effectif les absences prévues en matière de droit syndical, le congé exceptionnel prévu à l'article G. 7 en cas de maladie grave d'un enfant et les absences pour événements personnels prévues à l'article G. 19 de la présente convention.

Les salariés titulaires de la carte d'interné politique ou de déporté politique bénéficieront d'un congé supplémentaire correspondant à deux jours ouvrables.

b) Date

Les dates et modalités de congés sont fixées par l'employeur dans les conditions prévues par la loi. L'ordre de départ est communiqué à chaque salarié dès que possible et au plus tard le 1^{er} avril de chaque année.

Les dates de fermeture ou les ordres de départ en congé par roulement sont fixés par l'employeur, en tenant compte dans toute la mesure du possible du désir des intéressés.

c) Indemnité

L'indemnité correspondant à la durée légale, ou un acompte, au gré du salarié, est versée au moment du départ.

En cas de décès du salarié, l'entreprise doit, dans le mois qui suit son décès, prendre l'initiative de verser l'indemnité de congés payés aux ayants droit du bénéficiaire.

Article G.19 Congés exceptionnels pour événements personnels – en vigueur étendu

Les salariés ont droit à l'occasion de certains événements personnels et sur justification à des jours de congé exceptionnel rémunérés. Ces jours de congé doivent être pris au moment des événements en cause. Ils sont décomptés en jours ouvrables.

a) Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

- décès du conjoint : six jours ;
- mariage du salarié : quatre jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un enfant du salarié ou du conjoint : trois jours ;

- décès d'un petit-enfant, d'un frère (ou demi-frère), d'une sœur (ou demi-sœur) du salarié ou du conjoint : deux jours ;
- mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint : un jour ;
- décès d'un grand-parent du salarié ou du conjoint : un jour.

b) Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- mariage du salarié : six jours ;
- mariage d'un enfant du salarié ou du conjoint : deux jours ;
- période de présélection militaire : de un à trois jours.

Nonobstant la disposition du premier alinéa du présent article, si le mariage du salarié est célébré pendant ses congés payés, la durée de ces derniers est prolongée de la durée du congé exceptionnel.

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

Article G.20 Réduction d'activité – en vigueur étendu

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager une réduction d'activité, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et fera connaître les mesures qu'il compte prendre en présence de cette situation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, pourront présenter toutes suggestions ayant trait à cette situation et formuler leurs remarques sur les mesures envisagées en vue d'assurer au maximum la stabilité de l'emploi.

Dans le cas où ces mesures s'avèreraient insuffisantes ou inapplicables, des procédures de licenciements collectifs pourront être engagées en considérant à la fois les charges de famille, l'ancienneté des services dans l'établissement et les qualités professionnelles ; le cas des femmes enceintes sera tout particulièrement pris en considération.

En cas de chômage partiel, le chômage, dans chaque service concerné, sera réparti par roulement.

Article G.21 Licenciement individuel – en vigueur étendu

Tout licenciement individuel s'effectuera dans les conditions prévues par la loi.

En tout état de cause, en cas de licenciement individuel, quel qu'en soit le motif, même pour faute grave, l'intéressé pourra, sur sa demande, être entendu par l'employeur ou son représentant. Dans ce cas, il aura la faculté de se faire accompagner par un représentant du personnel de l'entreprise ou par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le licenciement devra être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article G.22 Service national – en vigueur étendu

Les jeunes salariés employés dans l'entreprise au moment de leur départ au service national français retrouveront leur emploi à leur retour du service national.

Si leur emploi a été supprimé, l'employeur s'efforcera de leur trouver un autre emploi répondant à leurs capacités.

Pour l'application du présent article, les intéressés devront, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception. La reprise du travail devra avoir lieu dans le mois suivant l'emploi de cette lettre.

Le contrat de travail ne pourra être rompu du fait des obligations imposées, au titre du service national français, par la présélection militaire ou par des périodes de préparation militaire ou par des périodes militaires de réserve obligatoires.

Article G.23 abrogé par l'article 2.1 de l'accord du 5 décembre 2017 portant création, fonctionnement et organisation de

la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (BO conv. coll. 11 août 2018). Entrée en vigueur: 5 décembre 2017

Article G.24 abrogé par l'article 2.1 de l'accord du 5 décembre 2017 portant création, fonctionnement et organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) (BO conv. coll. 11 août 2018). Entrée en vigueur: 5 décembre 2017

Article G.25 Durée, révision et dénonciation de la convention – en vigueur étendu

a) Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, à compter du 1er mars 1982.

b) Procédure de révision et dénonciation :

1. Révision

La présente convention est révisable au gré des parties. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la date de la demande de révision.

2. Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir et au plus pendant une durée d'un an à compter de la date de dénonciation.

Article G.26 Avantages acquis – en vigueur étendu

La présente convention ne peut être la cause de restrictions d'avantages acquis dans l'entreprise, individuellement ou par équipe, antérieurement au 1er mars 1982.

Article G.27 Dépôt – en vigueur étendu

La présente convention sera déposée en cinq exemplaires à la direction départementale du travail de Paris à la diligence de l'une des parties. Tous pouvoirs sont donnés au porteur des présentes en vue de remplir les formalités requises.

CLAUSES « OUVRIERS »

Article O.1 Champ d'application – en vigueur étendu

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs, d'une part, les ouvriers et les ouvrières, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article O.2 Ouvriers mensualisés – en vigueur étendu

(sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation (arrêté du 20 décembre 1982, art. 1er))

Indépendamment de l'application de la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation, les ouvriers sont mensualisés au sens de la présente convention collective à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils acquièrent une ancienneté de deux ans dans l'entreprise au sens de l'article G. 17.

Article O.3 Engagement – en vigueur étendu

Tout engagement sera accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant :

- La référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques et la possibilité d'en prendre connaissance, conformément à la loi ;
- Le lieu de travail ;
- L'emploi occupé ;
- Le salaire et, le cas échéant, les avantages en nature ;
- La durée du travail, conformément à la législation en vigueur ;
- La durée et les conditions de la période d'essai ;
- La qualification professionnelle et le niveau hiérarchique ;
- Les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux ouvriers qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus, à l'exception de la rémunération, fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Article O.4 Période d'essai – en vigueur étendu

a) Epreuve d'essai

L'exécution d'un essai préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Le temps passé à cet essai sera payé au taux minimum du groupe et niveau de classification de l'ouvrier.

b) Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois pour une durée maximale de 1 mois. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément à la loi en vigueur, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 L. du code du travail pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Conformément à la loi en vigueur (art. L. 1221-26 code du travail), lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Toute journée commencée et interrompue du fait de l'employeur est due intégralement.

Article O.5 Changement momentané d'emploi – en vigueur étendu

Toute modification substantielle et durable du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'ouvrier, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

En cas de changement momentané d'emploi imposé par les nécessités du service, l'ouvrier conservera de plein droit son salaire, à moins que son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, l'ouvrier recevra, pendant le temps où il occupera l'emploi, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de cet emploi et son salaire habituel.

Article O.6 Changement de résidence – en vigueur étendu

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

La non-acceptation de déplacement par l'ouvrier est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que l'ouvrier puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

L'employeur remboursera les frais supportés par l'ouvrier pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail.

Ces frais seront calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En cas de licenciement ultérieur, si l'ouvrier est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

Article O.7 Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise – en vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

Les déplacements seront effectués par chemin de fer en deuxième classe, sauf accord particulier de l'employeur.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit, avec l'accord de l'ouvrier, sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé à l'ouvrier un congé de détente d'une durée nette de un jour par mois entier de déplacement.

Si l'ouvrier passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. L'ouvrier est alors assuré par l'entreprise, en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, pour un capital correspondant à deux ans de salaire, majoré de 30 p. 100 par personne à charge ; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article O.8 Promotion – en vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux ouvriers employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'ouvrier pourra être soumis à une période probatoire dans l'emploi qu'il sera appelé à occuper. La durée de cette période, convenue entre les parties, sera au maximum d'un mois. Pendant cette période, l'intéressé percevra au moins le salaire minimum du poste pour lequel l'essai sera effectué.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'ouvrier sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion définitive, il sera adressé à l'intéressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article O.9 Apprentissage – en vigueur étendu

a) Généralités

Le contrat d'apprentissage sera établi et exécuté conformément aux dispositions légales.

Les signataires de la présente convention estiment que, lorsque l'apprentissage est sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.), il doit comporter une formation d'ensemble alliant une éducation générale et sommaire à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique approfondie. Cette formation peut être donnée soit en école, soit dans les entreprises.

b) Apprentissage dans l'entreprise

Au cours de l'apprentissage organisé dans l'entreprise, le souci de la production ne doit pas faire oublier celui de la formation à donner à l'apprenti. Les apprentis peuvent effectuer des travaux utilisables, mais sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression judicieuse.

L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas ceux de la profession. Les travaux manuels qui n'ont pas un caractère scolaire ne pourront être confiés à l'apprenti que s'ils réunissent la triple condition d'être éducatifs, progressifs et propres à assurer une formation méthodique et complète dans l'esprit de la loi.

Les employeurs s'engagent, dans le cas d'apprentissage sanctionné par un C.A.P., à ce que la formation théorique et pratique donnée à l'apprenti soit établie en conformité des règles instituées par la commission nationale consultative.

Les employeurs s'engagent à faire donner cette formation par des personnes qualifiées, tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

Les apprentis devront être préparés aux épreuves des C.A.P. lorsqu'elles constituent la sanction de l'apprentissage. Ils devront suivre assidûment les cours professionnels.

La surveillance médicale de l'apprenti est exercée conformément aux dispositions légales.

Les employeurs doivent obligatoirement préparer et présenter l'apprenti aux épreuves du C.A.P. lorsqu'elles constituent la sanction de l'apprentissage.

Si l'apprenti échoue au C.A.P., il pourra, en cas d'accord entre les parties, être établi un avenant au contrat d'apprentissage, afin de lui permettre de se présenter à la prochaine session.

Les apprentis reçoivent, dès le début de leur formation professionnelle, une indemnité dont le taux, fonction de la réglementation et des habitudes locales, est à débattre avec l'employeur. Ce taux tient compte du degré de formation de l'apprenti et des pertes de matières ou d'outillage que sa formation entraîne.

Une récompense sera allouée aux apprentis qui auront obtenu le C.A.P.

Article O.10 Rémunération au mois – en vigueur étendu

La rémunération des ouvriers sera établie au mois, dans les conditions indiquées ci-dessous, et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ce système de rémunération n'exclut ni les primes de rendement ou de production, ni les salaires au rendement ou à la tâche, ni, en général, aucune modalité de calcul du salaire.

La rémunération mensuelle sera calculée sur la base d'un forfait d'heures mensuel, correspondant à une durée de travail hebdomadaire de référence. Pour chaque entreprise ou établissement, cette durée de travail hebdomadaire de référence sera choisie, après consultation des représentants du personnel, aussi près que possible de la durée réelle moyenne.

Pour les durées hebdomadaires de travail affichées supérieures à la durée légale, un coefficient de majoration, tenant compte du nombre moyen des heures supplémentaires compris dans la durée de travail hebdomadaire de référence et des pourcentages de majoration correspondants, sera appliqué au salaire mensuel.

Au salaire mensuel tel qu'il est défini ci-dessus, s'ajouteront le cas échéant :

1^o La rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de la durée de travail hebdomadaire affichée avec les majorations pour heures supplémentaires correspondantes, conformément à la réglementation en vigueur ;

2^o Les diverses majorations, primes et indemnités prévues par la présente convention collective.

Article O.11 abrogé par l'article 2 de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n^o 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties (BO conv. coll. 3 avril). Entrée en vigueur: 13 février 2004

Article O.12 Salaire au rendement – en vigueur étendu

Aux termes de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail : « On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un travailleur ou une équipe, mesure définie selon des normes préalablement établies par l'entreprise. »

Dans le cas de travail au rendement, à la tâche ou aux pièces, le salaire horaire de chaque ouvrier ne pourra être inférieur au minimum de son groupe, majoré de 10 %

Le présent article ne fait pas obstacle à des accords ou aménagements dans le cadre de l'entreprise.

Article O.13 Jours fériés – en vigueur étendu

Cet article s'applique sous réserve des dispositions légales propres au 1er mai.

1^o Ouvriers mensualisés au sens de l'article O. 2 ci-dessus

La rémunération mensuelle inclut le paiement des jours fériés tombant un jour habituellement travaillé lorsque l'intéressé à travaillé la journée de travail qui précède ou celle qui suit le jour férié.

L'absence le jour qui précède ou l'absence le jour qui suit le jour férié, lorsqu'elle résulte d'un accord avec l'employeur, conserve à l'intéressé son droit à l'indemnisation du jour férié.

2^o Ouvriers non mensualisés

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou partie d'établissement reçoit une indemnité compensatrice dont le montant est égal à ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé le jour considéré et ce, jusqu'à concurrence de neuf jours par an non compris le 1er mai.

L'ancienneté requise est limitée à deux mois pour le 25 décembre et le 1er janvier.

Aucun paiement ne sera dû aux ouvriers qui n'auront pas accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié (sauf accord avec l'employeur).

3^o Les ouvriers postés en continu qui travaillent un jour férié, chômé et payé sont indemnisés dans les conditions fixées par la loi pour le travail effectué le 1er mai.

Article O.14 Travail exécuté exceptionnellement le dimanche : les jours fériés ou la nuit – en vigueur étendu

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés exceptionnellement pour exécuter un travail urgent donneront lieu, au choix de l'ouvrier et sous réserve des dispositions légales concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire :

- soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à une majoration d'inconfort de 100% payées au prix de l'heure normale ;
- soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à un repos de même durée qui sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel ;
- soit enfin à un repos de durée double, considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, auquel cas le travail exceptionnel lui-même ne sera pas payé.

En aucun cas, les majorations ou repos ne pourront se cumuler avec les avantages légaux liés aux heures supplémentaires provoquées par le travail exceptionnel.

Il en ira de même, lorsque l'horaire habituel de travail de l'intéressé ne comporte pas de travail de nuit, pour les heures de travail effectuées entre vingt heures et six heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent.

En cas de travail exceptionnel un jour férié, ce qui précède ne fait pas obstacle au paiement de ce jour férié dans les conditions prévues à l'article O 13.

Article O.15 Temps de pause pour le casse-croûte – en vigueur étendu

Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins sept heures trente consécutives bénéficiera d'un arrêt de vingt minutes rémunérées, entrant, s'il y a lieu, dans le calcul des heures supplémentaires. Ce temps sera effectivement pris et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste.

Article O.16 Indemnité de panier – en vigueur étendu

Il est attribué une indemnité de panier égale à 3,5 fois le minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté) aux travaux postés de nuit comportant sept heures et demie consécutives encadrant minuit.

Article O. 17 abrogé par l'article 2 de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties (BO conv. coll. 3 avril). Entrée en vigueur: 13 février 2004

Article O.18 abrogé par l'article 2 de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties (BO conv. coll. 3 avril). Entrée en vigueur: 13 février 2004

Article O.19 Congés payés – en vigueur étendu

La durée des congés payés est fixée par la loi.

Les ouvriers totalisant au moins vingt ans d'ancienneté bénéficieront d'un congé supplémentaire correspondant à deux jours ouvrables, cette durée étant portée à trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté et à quatre jours après trente ans d'ancienneté.

Les jours correspondant à ces suppléments seront effectivement pris et ne pourront, sauf accord, être accolés aux congés légaux. Ils ne seront pas pris en compte pour l'application de la législation sur le fractionnement des congés.

Lorsqu'une période de congé complète ou fractionnée comporte un ou plusieurs jours fériés légaux habituellement chômés tombant un jour ouvrable, la durée de l'absence pour congé est prolongée d'autant.

Si de nouveaux avantages légaux sont institués, ils ne seront pris en considération que pour la partie excédant les dispositions de la présente convention.

Sous réserve d'être mensualisés au sens de l'article 2 ci-dessus, les ouvriers postés en continu bénéficieront d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire qui pourra ne pas être accolé aux congés légaux.

En cas de fermeture totale de l'établissement ou lorsque l'employeur l'estimera absolument nécessaire, le personnel d'entretien pourra être employé en tout ou partie durant la période d'arrêt.

Les ouvriers saisonniers prendront l'intégralité de leur congé à l'issue de leur contrat.

En cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité afférente au congé sera calculée sur les bases légales.

Article O.20 abrogé par l'article 2 de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties (BO conv. coll. 3 avril). Entrée en vigueur: 13 février 2004

Article O.21 Indemnisation maladie-accident – en vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu et donnant lieu à perception des indemnités journalières de la sécurité sociale, à condition :

- de justifier d'une ancienneté de 1 année au sein de l'entreprise et au sens de l'article G 17;
- de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution;
- d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de 3 jours calendaires un avis d'arrêt de travail;
- d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne,

les ouvriers recevront à partir du 4^e jour d'absence suivant le point de départ de l'incapacité de travail, pendant une période de 42 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de 45 jours calendaires suivants, ils recevront 50 % de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de la sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus, les ouvriers recevront à partir du premier jour d'absence, pendant une période de 60 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler et, pendant la période de 60 jours calendaires suivants, 50 % de ladite rémunération.

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quels que soient le nombre des absences et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus.

Lorsque, dans une période de 12 mois consécutifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les ouvriers de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué de travailler, sous déduction, sauf pour ce qui concerne les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, de la rémunération correspondant au délai de carence de 3 jours.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un ouvrier qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article O.22 Régime de prévoyance – en vigueur étendu

Un régime de prévoyance doit être appliqué à tous les ouvriers.

Il sera alimenté par une cotisation paritaire dont 60 p. 100 seront à la charge de l'entreprise et 40 p. 100 à celle de l'ouvrier. Ce régime devra garantir le décès, l'incapacité permanente et totale et les frais d'obsèques.

Article O.23 Absences pour maladie ou accident – en vigueur étendu

(sans préjudice de l'application des articles L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du Code du travail et de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 4 juin 1982))

a) Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en c.

Tout ouvrier victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avvertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les deux cas suivants :

- En cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie,
- En cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

b) Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet.

Les absences justifiées au plus tard - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail, dans la limite d'un délai de dix-huit mois, aussi longtemps que la sécurité sociale accordera le bénéfice des indemnités journalières ou des prestations en nature à l'intéressé qui devra pouvoir justifier à tout moment de leur attribution.

Ce délai de dix-huit mois est prolongé de trois mois pour un ouvrier ayant de dix à vingt ans d'ancienneté, et de six mois pour une ancienneté de vingt ans ou plus.

Au-delà des délais prévus ci-dessus, l'employeur pourra constater la rupture du contrat de travail du fait de la prolongation de l'absence. Il devra toutefois respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

Toutefois, le contrat se trouvera rompu avant l'expiration de ces délais, lorsque l'ouvrier aura épuisé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire, si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'ouvrier percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera pendant une durée de douze mois d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

c) Les absences justifiées au plus tard - sauf cas de force majeure - dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail, dans la limite d'un délai de dix-huit mois, aussi longtemps que la sécurité sociale accordera le bénéfice des indemnités journalières ou des prestations en nature à l'intéressé qui devra pouvoir justifier à tout moment de leur attribution.

Ce délai de dix-huit mois est prolongé de trois mois pour un ouvrier ayant de dix à vingt ans d'ancienneté, et de six mois pour une ancienneté de vingt ans ou plus.

Au-delà des délais prévus ci-dessus, l'employeur pourra constater la rupture du contrat de travail du fait de la prolongation de l'absence. Il devra toutefois respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

Toutefois, le contrat se trouvera rompu avant l'expiration de ces délais, lorsque l'ouvrier aura épuisé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire, si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'ouvrier percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera pendant une durée de douze mois d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

Article O.24 Inaptitude.- Reclassement – en vigueur étendu

a) Ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Conformément à la loi, si un ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'ouvrier ainsi reclassé, s'il perçoit une rente d'incapacité permanente partielle, se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé du groupe auquel il appartenait avant son accident ou le début de sa maladie.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier l'ouvrier concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (art. O. 25 a), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article O. 25, sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Conformément à la loi, ces deux indemnités ne sont pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

b) Autres cas

En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et affectant un ouvrier âgé d'au moins cinquante ans ayant travaillé en poste pendant au moins dix ans, l'intéressé est affecté à un emploi disponible compatible avec son état de santé.

L'ouvrier ainsi reclassé se verra garantir jusqu'à l'expiration de son contrat de travail le salaire minimum actualisé du groupe auquel il appartenait avant la constatation de son incapacité.

Article O.25 Rupture du contrat de travail – en vigueur étendu

a) Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée du préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure, de:

- Ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou inférieure à un mois: trois jours;
- Ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un mois et deux ans: une semaine;
- Ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans: deux semaines.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier démissionnaire sera autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher un emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures ne seront pas rémunérées. Elles seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'ouvrier pourra, après accord de l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

b) Licenciement

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de :

- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou inférieure à un mois : trois jours ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre un mois et six mois : une semaine ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre six mois et deux ans : un mois ;
- ouvriers ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à deux ans : deux mois.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la période de préavis. Toutefois, l'ouvrier qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi avant l'expiration du préavis pourra après en avoir apporté la preuve à son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier licencié est autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé et prise en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'ouvrier. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'ouvrier pourra, sous condition d'en avoir averti son employeur deux jours de travail à l'avance, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de délai de préavis.

Article O.26 Indemnité de licenciement – en vigueur étendu

a) Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article O 24 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ouvrier, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement

calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus au a, il sera alloué à l'ouvrier licencié « avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable », sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- 1 an : montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans;
- 5 ans : 1 mois de salaire;
- 10 ans : 2 mois de salaire;
- 15 ans : 4 mois de salaire;
- 20 ans : 6 mois de salaire;
- 25 ans : 8 mois de salaire;
- 30 ans : 9 mois de salaire;
- 35 ans : 10 mois et demi de salaire;
- « au-delà de 35 ans : indemnité légale de licenciement ».

Au sein de chaque tranche d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée pro rata temporis (exemple de calcul pour 17 années d'ancienneté : 4 mois + [(6 mois - 4 mois) × 2/5] = 4,8 mois.

« Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement ».

L'indemnité de licenciement versée entre 1 an et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels échelonnés sur une période de 3 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions du présent article ne peuvent conduire à verser aux ouvriers une indemnité de licenciement inférieure à celle prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

En vigueur étendu sous réserve

Les termes « avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable » et « les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement » de l'article O 26.b) sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1133-2 du code du travail (Arrêté du 20 juillet 2010, art. 1er).

En vigueur étendu sous réserve

Les termes « au-delà de 35 ans d'ancienneté : indemnité légale de licenciement » de l'article O.26, b) sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général de maintien dans l'emploi des seniors porté par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors de 2006, les politiques de l'emploi qui visent à promouvoir l'offre et la demande de main-d'oeuvre de salariés âgés, ainsi que par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui incite les entreprises et les branches professionnelles à conclure des accords ou à établir des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés (Arrêté du 20 juillet 2010, art. 1er).

Article O.27 Départ et mise à la retraite – en vigueur étendu

A.- Départ à la retraite de l'ouvrier

a) Conditions et préavis en cas de départ à la retraite de l'ouvrier

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003, à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), l'ouvrier peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, l'ouvrier doit en informer son employeur en respectant un délai de préavis de 3 mois.

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR)

L'ouvrier qui part à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement;
- à partir de 10 ans : 2 mois de salaire;
- à partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire;
- à partir de 20 ans : majoration de l'IDR (voir les dispositions du paragraphe O 27 A, c).

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) A partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche : majoration de l'IDR

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2004 à l'accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de départ à la retraite des ouvriers est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration est de :

- 0,8 mois en 2007;
- 1 mois à compter de 2008.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETÉ	OUVRIERS
20 ans	3, 5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire

35 ans	5, 5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6, 5 mois de salaire

B.- Mise à la retraite de l'ouvrier

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office de l'ouvrier par l'employeur à partir de 70 ans.

Trois mois avant que l'ouvrier atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (1)

L'ouvrier ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

CLAUSES « ETAM »

Article E.1 Champ d'application – en vigueur étendu

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs d'une part, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'autre part, ci-après désignés par « les E.T.A.M. », des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article E.2 Engagement – en vigueur étendu

Tout engagement sera accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant:

- La référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques et la possibilité d'en prendre connaissance conformément à la loi ;
- Le lieu de travail;
- L'emploi occupé;
- Le salaire et, le cas échéant, les avantages en nature;
- La durée du travail, conformément à la législation en vigueur;
- La durée et les conditions de la période d'essai;
- La qualification professionnelle et le niveau hiérarchique;
- Les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux E.T.A.M. qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus, à l'exception de la rémunération, fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Article E.3 Période d'essai – en vigueur étendu

(sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-26 du Code du travail)

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les employés et 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois pour une durée maximale de 1 mois pour les employés et de 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant le premier mois de la période d'essai, et dans l'hypothèse où l'une des parties au contrat décide de mettre fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours calendaires.

Après 1 mois et jusqu'à 3 mois, le délai réciproque de prévenance est de 15 jours. Passé 3 mois, le délai de prévenance réciproque est de 1 mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Article E.4 Changement momentané d'emploi – en vigueur étendu

Toute modification substantielle et durable du contrat de travail est considérée, si elle n'est pas acceptée par l'E.T.A.M., comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur. En cas de changement momentané d'emploi imposé par les nécessités du service, l'E.T.A.M. conservera de plein droit son salaire, à moins que son nouvel emploi bénéficie d'un salaire supérieur. Dans ce cas, l'E.T.A.M. recevra, pendant le temps où il occupera l'emploi, une indemnité correspondant à la différence entre le salaire de cet emploi et son salaire habituel.

Article E.5 Changement de résidence – en vigueur étendu

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

La non-acceptation de déplacement par l'E.T.A.M. est assimilée à une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que l'E.T.A.M. puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

L'employeur remboursera les frais supportés par l'E.T.A.M. pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail.

Ces frais seront calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

En cas de licenciement ultérieur, si l'E.T.A.M. est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour de l'E.T.A.M. seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités du rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé.

Article E.6 Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise – en vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

Les déplacements seront effectués par chemin de fer en 2e classe, sauf accord particulier de l'employeur.

Si l'intéressé effectue son déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit avec l'accord de l'E.T.A.M. sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé à l'E.T.A.M. un congé de détente d'une durée nette de un jour par mois entier de déplacement.

Si l'E.T.A.M. passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail, pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. L'E.T.A.M. est alors assuré par l'entreprise en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, pour un capital correspondant à deux ans de salaire, majoré de trente pour cent par personne à charge; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article E.7 Promotion – en vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de postes, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, l'E.T.A.M. pourra être soumis à une période probatoire dans l'emploi qu'il sera appelé à occuper; la durée de cette période convenue entre les parties sera au maximum de trois mois. Pendant cette période, l'intéressé percevra au moins le salaire minimum du poste pour lequel l'essai sera effectué.

Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

En cas de promotion définitive, il sera adressé à l'intéressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article E.8 abrogé par l'article 2 de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties (BO conv. coll. 3 avril). Entrée en vigueur: 13 février 2004

Article E.9 Travail exécuté exceptionnellement le dimanche, les jours fériés ou la nuit – en vigueur étendu

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire et les jours fériés exceptionnellement pour exécuter un travail urgent donneront lieu, au choix de l'Etam et sous réserve des dispositions légales concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire:

- soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à une majoration d'inconfort de 100% payée au prix de l'heure normale;
- soit, en plus du paiement des heures travaillées exceptionnellement, à un repos de même durée qui sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel;
- soit enfin à un repos de durée double, considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel, auquel cas le travail exceptionnel lui-même ne sera pas payé.

En aucun cas, les majorations ou repos ne pourront se cumuler avec les avantages légaux liés aux heures supplémentaires provoquées par le travail exceptionnel.

Il en ira de même lorsque l'horaire habituel de travail de l'intéressé ne comporte pas de travail de nuit, pour les heures de travail effectuées entre 20 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent.

Article E.10 abrogé par l'article 2 de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties (BO conv. coll. 3 avril). Entrée en vigueur: 13 février 2004

Article E.11 Prime de fin d'année – en vigueur étendu

Une prime de fin d'année sera attribuée aux ETAM faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution ; elle sera égale au montant défini par la grille servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année (annexe A.E. no 3) - grille fixée pour une durée mensuelle de travail effectif de 152 h 20 - et correspondant au coefficient hiérarchique de chaque ETAM, sous réserve de l'abattement prévu ci-après.

Les ETAM engagés en cours d'année, ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus mais au prorata du temps pendant lequel ils auront fait partie du personnel. Les ETAM travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata. Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime entraîne un abattement de celle-ci égal à 1/152,20 du montant servant au calcul des primes conventionnelles (annexe A.E. no 3) et correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé. Ce qui précède s'applique, toutefois, avec les aménagements suivants :

- pour les ETAM totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, cette prime ne pourra être inférieure à 50 fois le minimum horaire de la catégorie ;
- sont assimilées à des périodes de travail, les périodes de congés payés, y compris celles visées à l'article G. 19, la période légale de repos des femmes en couches, les périodes durant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, ainsi que les absences autorisées en vertu de l'article G. 12 ;
- pour les ETAM qui, pendant la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois, ou plus de deux fois si le total de ces deux absences ne dépasse pas 6 jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du 7e jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé, et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence ;
- les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement.

Toute autre prime de fin d'année, quelles qu'en soient les modalités de versement, et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur le bulletin de paie, s'imputera sur la prime définie ci-dessus, la remplacera si elle lui est supérieure et ne pourra pas s'y ajouter.

Article E.12 abrogé par l'article 2 de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification et avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties (BO conv. coll. 3 avril). Entrée en vigueur: 13 février 2004

Article E.13 Périodes militaires de réserve obligatoires – en vigueur étendu

Pendant les périodes militaires de réserve au titre du service national français obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'E.T.A.M. appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article E.14 Indemnisation maladie - Accident – en vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à perception des indemnités journalières de sécurité sociale, à condition:

- D'avoir une ancienneté d'au moins douze mois;
- De pouvoir justifier à tout moment de leur attribution;
- D'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail;
- D'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne, les E.T.A.M. recevront, pendant une période de quarante-cinq jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de quarante-cinq jours calendaires suivants, ils recevront 75% de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

Les deux périodes de quarante-cinq jours sont portées à soixante jours calendaires en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus.

Dans tous les cas prévus au présent article, la durée de l'indemnisation s'entend par période de douze mois consécutifs. Il en résulte que, si une absence se prolonge au-delà d'une période de douze mois consécutifs, il n'est pas ouvert un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Lorsque dans une période de douze mois consécutifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les Etam de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que ces absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un Etam qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article E.15 Régime de prévoyance et de retraite – en vigueur étendu

Les Etam seront affiliés à un régime complémentaire de prévoyance et de retraite comportant des avantages au moins égaux à ceux dont bénéficient les ouvriers de l'établissement.

Article E.16 Absences pour maladie ou accident – en vigueur étendu

a) Absences pour maladie ou accident Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en c.

Tout E.T.A.M. victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avvertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans les deux cas suivants:

- En cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie;
- En cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

b) Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet

Les absences justifiées au plus tard, sauf cas de force majeure, dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Toutefois, le contrat se trouvera rompu lorsque l'E.T.A.M. aura épuisé ses droits aux indemnités conventionnelles de maladie correspondant au maintien du plein salaire, si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement et s'il ne peut être remplacé temporairement. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu par nécessité de remplacement, l'E.T.A.M. percevra une somme égale à l'indemnité compensatrice de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié et exonéré du préavis par l'employeur. Il percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement. Il bénéficiera, pendant une durée de douze mois, d'un droit de priorité de réengagement. Cette disposition ne pourra, toutefois, faire échec aux dispositions légales concernant l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

c) E.T.A.M. âgés d'au moins cinquante-sept ans et ayant une ancienneté d'au moins neuf ans
Les E.T.A.M. absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins cinquante-sept ans et d'avoir une ancienneté d'au moins neuf ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la sécurité sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

Au cours de l'absence pour maladie non professionnelle ou accident de trajet, la résiliation du contrat pourra intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie non professionnelle ou de l'accident de trajet.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au paragraphe a du présent article.

Article E.17 Inaptitude - Reclassement – en vigueur étendu

a) E.T.A.M. victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Conformément à la loi, si un E.T.A.M. victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'E.T.A.M. ainsi reclassé, s'il perçoit une rente d'incapacité permanente partielle, se verra garantir, jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant son accident ou le début de sa maladie.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir, soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier l'E.T.A.M. concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (voir article E. 19 a), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article E. 18, sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail. Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

b) Autres cas

En cas d'incapacité constatée par le médecin du travail, non liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et affectant un E.T.A.M. âgé d'au moins cinquante ans et ayant travaillé en poste pendant au moins dix ans, soit comme E.T.A.M. soit comme ouvrier, l'intéressé est affecté à un emploi disponible compatible avec son état de santé.

L'E.T.A.M. ainsi reclassé se verra garantir jusqu'à l'expiration de son contrat de travail, le salaire minimum actualisé de la catégorie à laquelle il appartenait avant la constatation de son incapacité.

Article E.18 Rupture du contrat de travail – en vigueur étendu

a) Démission

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée du préavis réciproque sera de un mois sauf cas de force majeure.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, l'E.T.A.M. démissionnaire sera autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour rechercher un emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures ne seront pas rémunérées. Elles seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'E.T.A.M. pourra, après accord de l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

b) Licenciement.

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, de:

- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à deux ans: un mois;
- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise comprise entre deux ans et quinze ans: deux mois;
- E.T.A.M. ayant une ancienneté dans l'entreprise égale ou supérieure à quinze ans: trois mois.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la période de préavis. Toutefois, l'E.T.A.M. qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, après en avoir apporté la preuve à son employeur, pourra quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période de préavis, l'E.T.A.M. licencié sera autorisé à s'absenter pendant deux heures par jour pour recherche d'emploi, et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures, indemnisées sur la base du salaire habituel de l'intéressé et prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires, seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'E.T.A.M. A défaut d'accord entre eux, elles se répartiront sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le rendront nécessaire, l'E.T.A.M. pourra, sous condition d'en avoir averti son employeur deux jours de travail à l'avance, grouper tout ou partie de ces heures avant l'expiration de la période de préavis.

Article E.19 Indemnité de licenciement – en vigueur étendu

a) Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ETAM victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article E 17 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ETAM, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus au a, il sera alloué à l'ETAM licencié « avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable », sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- 1 an : montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans;
- 5 ans : 1 mois de salaire;
- 10 ans : 2 mois de salaire;
- 15 ans : 4 mois de salaire;
- 20 ans : 6 mois de salaire;
- 25 ans : 8 mois de salaire;
- 30 ans : 9 mois de salaire;
- 35 ans : 10 mois et demi de salaire;
- « au-delà de 35 ans : indemnité légale de licenciement ».

Au sein de chaque tranche d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée pro rata temporis (exemple de calcul pour 17 années d'ancienneté : 4 mois + $[(6 \text{ mois} - 4 \text{ mois}) \times 2/5] = 4,8 \text{ mois}$).

« Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement ».

L'indemnité de licenciement versée entre 1 an et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 2 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions du présent article ne peuvent conduire à verser aux ETAM une indemnité de licenciement inférieure à celle prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

En vigueur étendu sous réserve

Les termes « avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable » et « les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement » de l'article E.19.b) sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1133-2 du code du travail (Arrêté du 20 juillet 2010, art. 1er).

En vigueur étendu sous réserve

Les termes « au-delà de 35 ans d'ancienneté : indemnité légale de licenciement » de l'article E.19, b) sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général de maintien dans l'emploi des seniors porté par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors de 2006, les politiques de l'emploi qui visent à promouvoir l'offre et la demande de main-d'oeuvre de salariés âgés, ainsi que par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui incite les entreprises et les branches professionnelles à conclure des accords ou à établir des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés (Arrêté du 20 juillet 2010, art. 1er).

Article E.20 Départ à la retraite et mise à la retraite de l'ETAM – en vigueur étendu

A.- Départ à la retraite de l'ETAM

a) Conditions et préavis en cas de départ à la retraite de l'ETAM

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003, à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), l'ETAM peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, l'ETAM doit en informer son employeur en respectant un délai de préavis de 3 mois.

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR)

L'ETAM qui part à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement;
- à partir de 10 ans : 2 mois de salaire;
- à partir de 15 ans : 2,5 mois de salaire;
- à partir de 20 ans : majoration de l'IDR (voir les dispositions du paragraphe E 20 A c).

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ la retraite. Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) A partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche : majoration de l'IDR

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2004 à l'accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de départ à la retraite des ETAM est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration est de :

- 0,8 mois en 2007;
- 1 mois à compter de 2008.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

ANCIENNETÉ	ETAM
20 ans	3, 5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5, 5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6, 5 mois de salaire

B.- Mise à la retraite de l'ETAM

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office de l'ETAM par l'employeur à partir de 70 ans

Trois mois avant que l'ETAM atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (2)

L'ETAM ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

CLAUSES « CADRES »

Article C.A.1 Champ d'application – en vigueur étendu

Les présentes clauses règlent les rapports entre les employeurs d'une part, les ingénieurs et cadres ci-après désignés sous le vocable unique de Cadres, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article C.A.2 Engagement – en vigueur étendu

Tout engagement est accompagné, au début de la période d'essai, d'une lettre stipulant:

La référence à la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et des briques et la possibilité d'en prendre connaissance, conformément à la loi;

- La fonction et les lieux où elle s'exerce;
- Les conditions de la période d'essai;
- La position repère et l'échelon dans lequel le cadre est classé ainsi que le coefficient hiérarchique correspondant;
- La durée du travail, conformément à la législation en vigueur;
- La rémunération et ses modalités (primes, commissions, avantages en nature, etc.);
- Eventuellement la clause de non-concurrence;
- Les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ainsi que les taux de cotisation.

Au terme de la période d'essai, sauf modification écrite, la lettre d'engagement est réputée confirmée.

Une lettre de confirmation comportant les stipulations prévues ci-dessus sera adressée aux cadres qui n'auraient pas reçu cette lettre d'engagement et qui en feraient la demande.

Ultérieurement, toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus, à l'exception de la rémunération, fera l'objet d'une nouvelle notification écrite.

L'engagement sera subordonné aux résultats de la visite médicale qui interviendra le plus tôt possible et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

Les employeurs feront connaître aux organismes intéressés, et notamment à l'Association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.), les places vacantes dans leur entreprise. Ils pourront toujours recourir à l'engagement direct sous réserve des dispositions légales.

Article C.A.3 Période d'essai – en vigueur étendu

sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-26 du Code du travail

La durée de la période d'essai est de 4 mois.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée une fois d'un commun accord pour une durée maximale de 3 mois. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant le premier mois de la période d'essai, et dans l'hypothèse où l'une des parties au contrat décide de mettre fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours calendaires.

Après 1 mois et jusqu'à 3 mois, le délai réciproque de prévenance est de 15 jours. Passé 3 mois, le délai de prévenance réciproque est de 1 mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Pendant la période du délai de prévenance, que la rupture soit imputable à l'employeur ou au cadre, ce dernier dispose d'un crédit de 24 heures rémunérées pour recherche d'emploi.

Lorsque la rupture a été décidée par l'employeur, le cadre doit seulement avertir celui-ci de ses absences pour recherche d'emploi, 2 jours de travail à l'avance. Par contre, si la rupture a eu lieu à l'initiative du cadre, celui-ci utilisera le crédit d'heures pour recherche d'emploi avec l'accord de son employeur.

Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Après 45 jours calendaires de période d'essai, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai de prévenance sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Article C.A.4 Modifications du contrat de travail – en vigueur étendu

Cet article ne s'applique pas dans les cas prévus par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (art. 17 et 18).

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et à confier à un cadre une fonction entraînant un déclassement ou une réduction de ses appointements, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle est considérée comme étant le fait de l'employeur, lequel devra verser à l'intéressé le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'une acceptation et si la modification entraîne diminution de rémunération, la rémunération ancienne est néanmoins maintenue pendant six mois à dater de la modification.

En cas de licenciement ultérieur, ou de départ en retraite intervenant dans un délai de deux ans, le montant de l'indemnité de licenciement ou de départ en retraite est calculé sur un traitement au moins égal à celui sur lequel il aurait été calculé si la rupture du contrat de travail était intervenue au moment de la modification.

Article C.A.5 Changement de résidence – en vigueur étendu

Lorsque l'employeur est amené à modifier les conditions du contrat de travail et que ces modifications nécessitent un changement de résidence, l'intéressé doit être averti par lettre recommandée quinze jours à l'avance.

La non-acceptation de déplacement par le cadre est assimilée à une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence en France métropolitaine, l'employeur devra faire en sorte que le cadre puisse disposer d'un logement présentant des caractéristiques analogues à celles de celui qu'il occupait précédemment.

L'employeur remboursera les frais supportés par le cadre pour se rendre à sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et des personnes vivant à sa charge sous son toit, sous déduction des prestations éventuelles qu'il pourra obtenir au titre de ce changement de lieu de travail. Ces frais seront remboursés sur justification des frais réels convenus au préalable.

En cas de licenciement ultérieur, et si le cadre est amené à revenir à son lieu de résidence initial, les frais de retour seront pris en charge par l'employeur, sur justification et dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de déplacement du lieu de travail en dehors des frontières, les conditions de ce déplacement et les modalités de rapatriement seront fixées en accord avec l'intéressé

Article C.A.6 Déplacements exécutés par ordre au service de l'entreprise – en vigueur étendu

Les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

Les déplacements en chemin de fer seront effectués de jour en première classe et de nuit si possible en couchette ou en wagon-lit.

Les déplacements comportant l'utilisation de l'avion sont effectués en classe touriste.

Si l'intéressé effectue le déplacement dans son automobile personnelle avec l'accord de l'employeur, il recevra une indemnité kilométrique fixée soit suivant le barème établi par l'entreprise, soit après accord préalable avec l'employeur.

Les frais de séjour sont remboursés par l'entreprise, soit sur justificatif selon les règles en vigueur dans l'entreprise, soit, avec l'accord du cadre sous forme d'une indemnité forfaitaire.

Pour chaque déplacement en France métropolitaine, il est accordé au cadre un congé de détente d'une durée nette de 1 jour par mois entier de déplacement.

Si le cadre passe ce congé sur son lieu provisoire de travail, ses frais de séjour sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes conditions que s'il travaillait. S'il revient à son domicile, les frais de voyage sont supportés par l'entreprise dans les mêmes conditions que ci-dessus. L'entreprise prend également à sa charge les frais qui doivent être maintenus sur le lieu provisoire de travail, pendant ce congé.

Ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais il est alors accordé à la fin de celle-ci.

En outre, les frais d'un voyage aller-retour supplémentaire par mois sont remboursés au cadre, ce voyage étant effectué à l'occasion de jours non travaillés.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais d'aller et de retour à son domicile sont supportés par l'entreprise, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité de séjour continuent à être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle; les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'entreprise.

En cas de maladie ou d'accident grave pouvant mettre en danger les jours de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage et de séjour effectivement engagés. En cas de décès, les frais de transport du corps au domicile sont à la charge de l'entreprise.

Pour les déplacements en dehors de la France métropolitaine, les conditions sont débattues entre l'intéressé et son employeur. Le cadre est alors assuré par l'entreprise en cas de décès ou d'invalidité permanente totale pour un capital correspondant à deux ans de salaire majoré de 30 p. 100 par personne à charge; le bénéfice de cette assurance ne se cumule pas avec celui de toute autre assurance souscrite par l'entreprise.

A l'issue de ces déplacements, quel que soit leur lieu géographique, l'intéressé retrouvera son emploi précédent ou un emploi équivalent.

Article C.A.7 Promotion – en vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur examinera la possibilité de faire appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

En cas de promotion d'un salarié à une situation de cadre, il lui sera adressé une lettre lui notifiant ses nouvelles conditions d'emploi.

Article C.A.8 Salaires minima – en vigueur étendu

Les salaires mensuels minima des cadres sont fixés nationalement pour chacun des coefficients hiérarchiques affectés aux catégories définies dans l'annexe A.C.A. 1 Classification cadres. En cas de durée du travail supérieure à la durée légale, il est fait application d'un coefficient tenant compte des majorations pour heures supplémentaires.

Le barème des salaires mensuels minima figure ci-après en annexe A.C.A. 2.

Pour vérifier si un cadre a effectivement bénéficié d'une rémunération dont le total est au moins égal au montant du salaire minimum résultant du barème figurant en annexe, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de sa rémunération, quelle qu'en soit la nature, à l'exception des:

- Prime de fin d'année et prime de vacances pour les montants respectifs résultant de l'application de la présente convention collective;

- Sommes qui constituent un remboursement de frais ;
- Compensation pour réduction d'horaire calculées en application des protocoles de l'industrie des tuiles et briques des 21 juin 1968 et 22 octobre 1970;
- Participations découlant des ordonnances des 7 janvier 1959 et 17 août 1967 sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire.

Conformément aux dispositions de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, le personnel cadre doit bénéficier -- éventuellement selon des modalités appropriées -- des mesures prises en application d'une politique de réduction progressive de la durée du travail.

Article C.A.9 Prime de fin d'année – en vigueur étendu

Une prime de fin d'année sera attribuée aux cadres faisant partie du personnel de l'entreprise à la date de sa distribution; elle sera égale au salaire mensuel minimum de la catégorie.

Les cadres embauchés en cours d'année, ainsi que ceux appelés en cours d'année au service national, percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata du temps durant lequel ils auront fait partie du personnel. Les cadres travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée comme ci-dessus, mais au prorata. Les cadres, qui percevraient déjà une prime de fin d'année égale ou supérieure à celle qui vient d'être définie, ne pourront prétendre au bénéfice des dispositions du présent article, même si son versement s'est effectué par mensualités au cours de l'année de référence et sous réserve qu'elle figure sous cette dénomination (ou une dénomination équivalente) sur leur bulletin de paie.

Les périodes de chômage partiel ne peuvent donner lieu à une réduction du montant de la prime de fin d'année.

Article C.A.10 Congés payés, prime de vacances – en vigueur étendu

Pour tout ce qui concerne les congés payés et la prime de vacances, les cadres bénéficient de conditions qui ne sont pas inférieures à celles dont bénéficie le personnel ETAM de l'établissement. Ils bénéficient en outre des dispositions spécifiques suivantes:

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes de maladie ayant donné lieu au versement des indemnités complémentaires prévues à l'article C.A. 12;

La prime de vacances peut, en accord avec l'employeur, être remplacée par six jours ouvrables payés supplémentaires; Les cadres totalisant au moins dix ans d'ancienneté bénéficient d'un supplément de congé payé égal à un jour ouvrable, porté à deux jours après quinze ans, à trois jours après vingt ans et à quatre jours après trente ans d'ancienneté. Ce congé supplémentaire, sauf accord, n'est pas accolé aux congés légaux. Il n'est pas pris en compte pour l'application de la législation sur le fractionnement des congés. Il est effectivement pris.

Si de nouveaux avantages légaux concernant les congés payés venaient à être institués, ils ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les dispositions de la présente convention.

En cas de licenciement pour faute grave, l'indemnité afférente au congé est calculée sur les bases légales.

Article C.A.11 Périodes militaires de réserve obligatoires – en vigueur étendu

Pendant les périodes militaires de réserve au titre du service national français obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé.

Article C.A.12 Indemnisation maladie, accident – en vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et donnant lieu à perception des indemnités journalières de sécurité sociale, à condition:

- D'avoir une ancienneté d'au moins neuf mois ;
- De pouvoir justifier à tout moment de leur attribution;
- D'adresser à l'employeur -- sauf cas de force majeure -- dans un délai de trois jours calendaires un avis d'arrêt de travail;
- D'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne, les cadres recevront, pendant les trois premiers mois de leur absence, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trois mois suivants, ils percevront 75% de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

Dans tous les cas prévus au présent article, la durée de l'indemnisation s'entend par période de douze mois consécutifs. Il en résulte que, si une absence se prolonge au-delà d'une période de douze mois consécutifs, il n'est pas ouvert un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué à travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des intéressés dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que ces absences n'entraînent pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un cadre qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article C.A.13 Absences pour maladie ou accident – en vigueur étendu

1^o Absences pour accident du travail ou maladie professionnelle:

Cet alinéa s'applique sous réserve des dispositions énoncées ci-dessous en 3^o.

Tout cadre victime d'un accident ou d'un incident pouvant être reconnu comme accident du travail doit immédiatement en avvertir son employeur.

Selon la loi, l'absence d'un salarié pour accident du travail ou maladie professionnelle ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de travail. Cette interdiction vaut quelle que soit la durée de l'absence.

Toutefois, la loi autorise l'employeur à licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle dans les deux cas suivants:

- En cas de faute grave du salarié, que celle-ci soit ou non liée à l'accident ou à la maladie;
- En cas d'impossibilité pour l'entreprise de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

L'employeur devra alors respecter la procédure prévue à l'article G. 21.

2^o Absences pour maladie non professionnelle ou accident de trajet :

Les absences justifiées au plus tard -- sauf cas de force majeure dans un délai de trois jours calendaires par avis d'arrêt de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Toutefois, le cadre pourra être licencié si les nécessités du service imposent à l'employeur de procéder à son remplacement définitif. Dans ce cas, l'employeur devra préalablement observer la procédure prévue à l'article G. 21.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel licenciement que s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Le cadre ainsi licencié percevra:

a) Les indemnités de maladie jusqu'au jour de sa guérison. dans la limite des périodes d'indemnisation prévues par l'article C.A. 12, sur justification du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale;

b) L'indemnité de préavis ;

c) Une indemnité de licenciement, calculée compte tenu de l'ancienneté qu'il aurait acquise à la fin de la période de préavis et versée dans les conditions prévues à l'article C.A. 16.

Les trois indemnités visées en a, b et c se cumulent.

L'intéressé bénéficiera alors d'un droit de priorité de réengagement dans son ancien emploi ou un emploi équivalent et, dans la mesure du possible, similaire. La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse l'offre de réengagement.

3^o Cadres âgés d'au moins cinquante-sept ans et ayant une ancienneté d'au moins neuf ans :

Les cadres absents pour maladie ou accident, à condition d'être âgés d'au moins cinquante-sept ans et d'avoir une ancienneté d'au moins neuf ans, continueront de faire partie du personnel jusqu'à leur mise à la retraite anticipée par la

sécurité sociale, sous réserve de justifier du dépôt d'une demande dans ce sens (ou jusqu'à la notification du refus qui y serait opposé).

Au cours de l'absence pour maladie non professionnelle ou accident de trajet, la résiliation du contrat pourra intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie non professionnelle ou de l'accident de trajet.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la résiliation du contrat ne pourra avoir lieu que conformément au § 1er du présent article.

Article C.A.14 Inaptitude, reclassement – en vigueur étendu

Conformément à la loi, si un cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail.

L'employeur est déchargé de l'obligation de reclassement, en cas d'inaptitude totale du salarié ou s'il peut se prévaloir soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. Il peut, dans ces hypothèses, licencier le cadre concerné en respectant la procédure prévue à l'article G. 21.

Conformément à la loi, dans une telle hypothèse, l'employeur doit verser au salarié, outre l'indemnité spéciale de licenciement (art. C.A. 16 a), une indemnité compensatrice de préavis calculée conformément à l'article C.A. 15 sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

Ces deux indemnités ne sont toutefois pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

Article C.A.15 Rupture du contrat de travail – en vigueur étendu

a) Démission :

La démission devra être formulée par écrit et l'employeur en accusera réception sous la même forme.

La durée du préavis réciproque sera, sauf cas de force majeure ou de convention particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, de un mois pour les cadres classés en position I et ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise et de trois mois pour les autres cadres.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat. Toutefois, les parties pourront convenir à l'amiable d'une réduction de la période de préavis.

Pendant la période de préavis, le cadre démissionnaire disposera d'un crédit de cinquante heures par mois pour recherche d'emploi et ce, jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures seront rémunérées et utilisées avec l'accord de l'employeur.

b) Licenciement :

La durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure, de faute grave ou de convention particulière dans la lettre d'engagement accordant un délai plus long, de un mois pour les cadres classés en position I et ayant moins de deux ans de présence dans l'entreprise et de trois mois pour les autres cadres.

En cas d'inobservation du préavis, la partie qui n'observera pas celui-ci devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des appointements des trois derniers mois à traitement complet précédant la dénonciation du contrat. Toutefois, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir apporté la preuve à son employeur quinze jours auparavant, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de celui-ci.

Pendant la période du préavis, le cadre disposera d'un crédit de cinquante heures par mois pour recherche d'emploi, et ce jusqu'à ce qu'il en ait trouvé un. Ces heures rémunérées seront utilisées librement, sous condition d'avertir l'employeur deux jours de travail à l'avance.

Article C.A.16 Indemnité de licenciement En vigueur étendu sous réserve

Les termes « avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable » et « les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement » de l'article C.A.16.b) sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1133-2 du code du travail (Arrêté du 20 juillet 2010, art. 1er).

En vigueur étendu sous réserve

Les termes « A partir de 45 ans, l'indemnité sera calée au montant de l'indemnité légale » de l'article C.A.16, b) sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'objectif d'intérêt général de maintien dans l'emploi des seniors porté par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et le plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors de 2006, les politiques de l'emploi qui visent à promouvoir l'offre et la demande de main-d'oeuvre de salariés âgés, ainsi que par l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 qui indiv les entreprises et les branches professionnelles à conclure des accords ou à établir des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés (Arrêté du 20 juillet 2010, art. 1er).

a) Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué au cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article CA 14 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour le cadre, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus au a, il sera alloué au cadre licencié « avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable », sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- pour la tranche des 5 premières années, à partir de 1 an d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année;
- pour la tranche des 5 années suivantes (6 à 10) : 3/10 de mois de salaire par année;
- pour la tranche des 5 années suivantes (11 à 15) : 4/10 de mois de salaire par année;
- pour la tranche des années suivantes (au-delà de 15) : 7/10 de mois de salaire par année.

L'indemnité, calculée par addition des tranches, ne peut toutefois dépasser 13,5 mois de salaire (3) . Elle est majorée de 10 % pour le cadre licencié dans une période de 5 ans précédant la date où il remplira une des conditions prévues à l'article CA 18, alinéa 1, pour son départ à la retraite; le plafond de l'indemnité est alors majoré également de 10 %.

Une année entamée donne lieu à un calcul proportionnel.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé.

La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant.

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement. L'employeur peut procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 4 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Article C.A.17 Secret professionnel, non-concurrence – en vigueur étendu

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

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

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

Toute clause de non-concurrence devra figurer dans la lettre d'engagement. Elle pourra être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties: l'interdiction qui en résulte ne peut excéder une durée de deux ans et doit concerner un champ d'application géographique défini d'un commun accord.

Toute clause de non-concurrence, pour être valable, devra préciser que l'interdiction a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à la moitié de la moyenne mensuelle du salaire de l'intéressé au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas d'un licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux six dixièmes de cette moyenne tant que le cadre n'aura pas trouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence. En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité en libérant le cadre de la clause d'interdiction mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, si le préavis n'est pas observé, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Article C.A.18 Départ à la retraite et mise à la retraite du cadre – en vigueur étendu

A.- Départ à la retraite du cadre

a) Conditions et préavis en cas de départ à la retraite du cadre

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003, à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), le cadre peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, le cadre doit en informer son employeur en respectant un délai de préavis de 6 mois.

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR)

Le cadre qui part à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement;
- à partir de 10 ans : majoration de l'IDR (voir les dispositions du paragraphe CA 18 A c).

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata tempore. Les appointements pris en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) A partir de 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche : majoration de l'IDR

L'indemnité de départ à la retraite des cadres est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETÉ	CADRES
10 ans	2, 5 mois de salaire
15 ans	3 mois de salaire
20 ans	3, 5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire

30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5, 5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6, 5 mois de salaire

B.- Mise à la retraite du cadre

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office du cadre par l'employeur à partir de 70 ans

Six mois avant que le cadre atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (4)

Le cadre ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art. L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Les appointements pris en compte doivent inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article serait adapté en considération de ce nouvel âge.

TITRE : Préliminaire

Le présent accord s'applique conformément aux dispositions de l'article G.1 de la convention collective nationale (CCN) de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 2

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995 sur l'emploi. L'accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'aménagement du temps de travail.

TITRE Ier : Le temps partiel

Afin de répondre aux aspirations de certains salariés, les signataires du présent accord s'engagent à favoriser le passage à temps partiel, dans la mesure où l'organisation de l'entreprise le permet. Cette forme d'organisation du travail pourrait favoriser un meilleur partage du travail et créer des emplois de remplacement.

Tout salarié est en droit de demander à l'employeur d'être affecté sur un poste à temps partiel ou de transformer son horaire temps plein en horaire à temps partiel. L'employeur devra alors donner une réponse au salarié dans un délai de 1 mois.

En outre, le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent. En l'absence de représentants élus du personnel, l'employeur informera préalablement l'inspecteur du travail.

1.1. Définition du travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est un travail pour un horaire inférieur d'au moins 1/5 à la durée légale ou conventionnelle du travail de référence de l'entreprise. Cet horaire est apprécié sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

1.2. Horaire journalier

Dans la mesure du possible, il est recommandé de ne pas fractionner l'horaire journalier. Dans le cas contraire, il est entendu que le temps non travaillé entre deux périodes travaillées ne saurait être supérieur à la moitié de la période travaillée totale. Les dérogations éventuelles ne pourront avoir lieu qu'après l'obtention d'un avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

1.3. Travail à temps partiel et congés payés

Le recours au temps partiel devra respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, notamment pour ce qui concerne les congés payés. A cet égard, il est rappelé que les congés payés seront acquis et indemnisés conformément à la CCN et à la législation en vigueur.

Par ailleurs, l'exercice du droit à congé ne peut entraîner une absence au travail du salarié à temps partiel, proportionnellement à son horaire, supérieure à celle des salariés à temps plein.

1.4. Retour au travail à temps plein

Le salarié bénéficiera d'une priorité de retour à temps plein en cas de diminutions significatives des ressources du ménage, d'invalidité ou de décès du conjoint, d'enfant handicapé ou atteint d'une longue maladie. Le salarié devra alors présenter une demande écrite sur justificatifs, auprès de l'employeur dans les 3 mois qui suivent la survenance d'un de ces événements. L'employeur recherchera si des emplois sont disponibles dans l'établissement et susceptibles d'être tenus par l'intéressé en raison de son expérience et de sa qualification. Il en informera le salarié dans un délai de 1 mois suivant sa demande.

L'article 1er-4 du titre Ier relatif au retour au travail à temps plein est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-4-5 du code du travail.

TITRE II : Le compte épargne-temps (CET)

La mise en place d'un système de compte épargne-temps peut répondre aux aspirations des salariés à plus de temps libre ou permettre d'aménager leur fin de carrière, le cas échéant avec l'aide de l'entreprise. Les heures dégagées par ce système pourraient permettre l'embauche temporaire de salariés.

2.1. Négociation annuelle

Dans toutes les entreprises où le CET n'existerait pas, il est fait obligation à l'entreprise d'inclure le CET dans le cadre des négociations annuelles prévues par l'article L. 132-27 du code du travail.

2.2. Création d'un compte épargne-temps (CET)

Dans ce cas, tout salarié ayant une ancienneté de 2 ans et titulaire d'un contrat à durée indéterminée, peut formuler par écrit la demande d'ouverture d'un CET personnalisé.

Le compte est tenu par l'employeur. Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Les règles de fonctionnement du CET seront négociées dans un accord d'entreprise ou d'établissement conclu entre l'employeur et les délégués syndicaux.

2.3. Alimentation du CET

Le CET sera exclusivement alimenté par :

- le report des congés payés dans les limites légales ainsi que tout congé conventionnel à l'exception des congés pour événements personnels prévus à l'article G.19 de la CCN ;
- les repos de remplacement visés à l'article L. 212-5 du code du travail ;
- le cas échéant, l'abondement versé par l'entreprise ;
- tout élément de rémunération soumis à charges sociales cité à l'article L. 227-1 du code du travail selon la formule de conversion :

$(H \times S)/M$

H = Horaire mensuel de référence du salarié.

S = Sommes épargnées dans le CET.

M = Salaire de base mensuel servant de référence pour le calcul des heures supplémentaires.

L'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de proposer des formules d'abondement aux salariés bénéficiaires d'un CET.

2.4. Conversion en temps des sommes épargnées

Toutes les sommes mises en réserve sur le CET feront obligatoirement l'objet d'une conversion en jours de congés d'équivalence à la date d'imputation desdites sommes dans les comptes de l'entreprise.

2.5. Utilisation du CET

Les modalités d'utilisation sont prévues par accord d'entreprise, étant entendu qu'en aucun cas la durée minimale de prise de congés ne pourra être inférieure à 5 jours ouvrés.

Il est à noter que le CET peut être utilisé par un salarié, avec l'accord de l'employeur, qui souhaite anticiper son départ en retraite.

Dans ce cas, le CET doit être pris dans son intégralité avant son départ ou sa mise à la retraite. Le salarié anticipera son départ du nombre de jours épargnés.

2.6. La rémunération du CET

Les sommes versées au salarié lors de la prise de son congé CET sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé. Le salarié percevra au minimum les sommes épargnées au moment du dépôt sur le CET en application de l'article 2.2. En cas de modification des salaires pendant la durée du congé CET, les sommes versées au salarié en congé CET suivent ces variations.

Les versements sont effectués mensuellement et sont soumis aux mêmes cotisations qu'un salaire normal. Le salarié reçoit un bulletin de paie.

2.7. Droit à réintégration au terme du congé pris en cours d'activité

Lors de la prise de congés en CET, les éléments servant à l'alimentation du CET prévus à l'article 2.3. et habituellement épargnés pourront continuer à être placés sur le compte épargne-temps. Cependant, ils ne pourront pas être utilisés pour prolonger cette période de congés.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi, dans un emploi similaire ou dans un emploi de même qualification au sein de l'établissement dans lequel il travaillait avant son départ en congés. La rémunération sera au moins équivalente.

2.8. Non-utilisation du CET

Le salarié peut clore son CET après un délai de fonctionnement de 3 ans minimum. Le salarié fera sa demande par écrit auprès de l'employeur.

Ces jours devront être pris dans un délai de 6 mois, sauf accord dérogatoire de l'employeur, selon des modalités définies dans le cadre de l'accord d'entreprise à compter de la notification écrite de la renonciation.

2.9. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit (démission, licenciement, décès, rupture négociée,...) pendant la constitution du CET, le salarié ou son ayant droit percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du CET à la date de la rupture, sur la base de son salaire au moment du départ.

TITRE III : Aménagements de fin de carrière et départs anticipés

Les entreprises de tuiles et briques ayant la volonté de préparer les compétences nécessaires à moyen et long termes s'engagent à favoriser l'évolution et l'adaptation du personnel, le recrutement de jeunes et la transmission des compétences des salariés expérimentés tout en agissant en faveur de l'emploi au plan national.

Cette volonté trouve sa concrétisation dans la mise en œuvre d'un dispositif spécifique d'aménagement des fins de carrière :

- dans le cadre de la préretraite progressive, qui permet aux salariés de cesser de manière anticipée, mais sans rupture brutale, leur activité professionnelle. Pour les préretraites offensives l'entreprise s'engage, dans le cadre fixé par la convention conclue avec l'Etat, à effectuer des embauches compensatrices ;
- dans le cadre de l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), qui permet le départ des salariés ayant acquis 40 annuités de cotisations retraite et de pourvoir à leur remplacement par de nouvelles embauches.

L'employeur s'engage à maintenir dans ces deux cas les régimes de prévoyance des articles O.22 et E.15 ainsi que celui du personnel cadre dans les termes de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 selon les bases de répartition des cotisations et en référence au salaire effectif des intéressés avant leur départ anticipé sur la base d'un travail à temps plein.

TITRE IV : Les équipes de suppléance

4.1. Principe de fonctionnement

Les équipes de suppléance ont pour fonction de suppléer une équipe de travail normale pendant le ou les jours de repos accordés collectivement à celle-ci.

Ces équipes peuvent intervenir sur une période de 2 ou 3 jours entre le vendredi et le lundi, mais aussi travailler en semaine pour remplacer les salariés en congés annuels ainsi que lors de ponts ou de jours fériés.

Lorsque les remplacements pour congés payés effectués en semaine sont supérieurs à 1 jour travaillé dans une même semaine, l'équipe de suppléance ne travaille pas le week-end suivant.

4.2. Mise en œuvre

Le recours aux équipes de suppléance ne peut se faire qu'après la conclusion d'un accord d'entreprise, d'établissement ou sur autorisation de l'inspecteur du travail, donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Les équipes de suppléance sont composées en priorité de salariés volontaires.

L'employeur informe le CHS-CT, le comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut les délégués du personnel du nombre de salariés qui travailleront en équipe de suppléance et des modalités pratiques de leur retour éventuel en semaine.

Au bout de 3 ans de fonctionnement en équipe de suppléance, l'employeur présentera un bilan d'activité au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

4.3. Rémunération

La rémunération des salariés occupés en équipe de suppléance ne peut être inférieure à celle des salariés à temps plein occupés en semaine selon l'horaire affiché de l'entreprise. Cette rémunération inclut la majoration pour le travail en équipe de suppléance prévu à l'article L. 221-5-1 du code du travail ainsi que pour le travail des jours fériés légaux.

Les majorations pour travail en équipe de suppléance ne peuvent pas se cumuler avec d'autres majorations.

La rémunération des salariés travaillant en équipe de suppléance reste inchangée, lorsqu'ils sont amenés à remplacer les salariés travaillant en semaine quand ces derniers prennent de façon collective leurs congés payés.

4.4. Temps de pause

Le personnel en équipe de suppléance effectuant un poste de travail de 10 heures consécutives bénéficiera d'une période de 30 minutes rémunérées, divisées en deux fractions qui seront prises en essayant d'équilibrer chaque temps de travail effectif sur le poste. Ces temps de pause seront pris par roulement. Ils ne se cumuleront pas avec les dispositions prévues à l'article 0.15 de la CCN et à la différence de ces dernières ne seront pas assimilés à du temps de travail effectif.

4.5. Formation

Le temps passé en formation par les équipes de suppléance suit les règles de rémunération applicables aux horaires de semaine, sur la base de la durée conventionnelle du travail.

4.6. Retour à l'équipe de semaine

Les salariés en équipe de suppléance ont une priorité de retour sur les postes équivalents en équipe de semaine. L'employeur les informe par voie d'affichage des postes disponibles dans l'établissement. Dans ce cas, la rémunération sera celle correspondant au travail en semaine.

TITRE V : Le travail en cycle discontinu

5.1. Principe

Le présent accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle.

Le cycle discontinu est une période brève multiple de la semaine au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de l'horaire de référence soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à l'horaire de référence, chaque semaine de cycle incluant un arrêt hebdomadaire.

La mise en œuvre du travail en cycle doit être prioritairement basée sur le volontariat.

5.2. Suivi annuel

Un bilan annuel sera présenté par l'employeur au CHS-CT, au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel.

5.3. Durée du temps de travail

L'organisation du travail qui découle du cycle permet d'améliorer les performances de l'entreprise et de maintenir les effectifs.

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en cycle discontinu ne pourra excéder en moyenne sur 12 semaines consécutives l'horaire légal en vigueur. Le temps de pause, défini à l'article O.15 de la CCN des tuiles et briques, est rémunéré conformément à cet article. A cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé respectant les règles minimales d'hygiène lui favorisant le repos.

L'inspecteur du travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en œuvre du travail en cycle, notamment des horaires de travail.

5.4. Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation pourra être engagée avec les organisations syndicales, conformément à l'article L. 132-20 du code du travail dans les entreprises ou établissements concernés, pour éventuellement compléter les dispositions du présent accord.

Le présent accord de branche pourra être appliqué de droit par le chef d'entreprise si, dans un délai de 45 jours à compter de la date d'ouverture de la négociation et après avoir tenu au moins 2 réunions de négociation dans cette période, celle-ci n'a pas abouti et a donné lieu à un constat de désaccord.

En l'absence d'organisation syndicale, les modalités prévues à l'article 5.5. s'appliquent directement.

5.5. Information et consultation

Le CHS-CT sera consulté sur les questions relatives aux conditions de travail. Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 236-4 du code du travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présentera un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au CHS-CT tenant compte notamment du travail en cycle.

Un mois avant la date d'application de la mesure, les salariés concernés seront également informés de la mise en œuvre du travail en cycle avec l'avis du CHS-CT et du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel. Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement.

Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant par semaine leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

La méthode de passation des consignes d'une équipe à une autre devra être définie et connue des salariés après avis du CHS-CT.

Il sera affiché un document indiquant aux salariés où ils pourront consulter l'accord d'entreprise ou le règlement.

5.6. Rythme de travail

Les cycles de travail sont fixés à 12 semaines maximum.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 10 heures successives, sauf circonstances impérieuses liées à la maintenance ou à la sécurité.

Les informations au comité d'entreprise ou au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés travaillant en cycle fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié travaillant en cycle et sous réserve qu'il en fasse la demande bénéficie d'une priorité de retour à un horaire non posté. L'employeur lui donnera, dans un délai de 2 mois, la liste des emplois disponibles. Dans le cas contraire, il en informera le salarié au terme du délai précité.

5.7. Organisation des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis après consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la loi.

5.8. Retour à l'horaire normal

Tout salarié âgé de plus de 50 ans ou ayant de réels problèmes de santé bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles correspondant à sa qualification.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

5.9. Compensations au titre du travail en cycle discontinu

Salaires :

Les salariés bénéficient des dispositions prévues aux articles O. 15 et O. 16 de la CCN.

Formation :

Dans le cadre du plan de formation, les dépenses pour la formation du personnel qui travaille en cycle devront s'orienter de préférence vers des formations propres à améliorer la qualification du salarié et à satisfaire les besoins de l'entreprise.

TITRE VI : Le travail en cycle continu

6.1. Principe

Suite à l'évolution de l'industrie des tuiles et briques, les entreprises doivent faire face à de nouvelles techniques de procédés de fabrication entraînant de lourds investissements.

L'amortissement de ces investissements est directement lié aux quantités produites, dès lors l'outil de production doit fonctionner en continu. Ce type de fonctionnement est aussi imposé par la concurrence de plus en plus vive.

La concurrence dans notre activité et les différentes raisons énoncées précédemment conduisent à effectuer un travail en continu.

Les parties signataires reconnaissent que le travail en continu a des incidences sur les salariés, leur vie familiale, c'est pourquoi ils rappellent que le développement de ce type de travail doit être accompagné de mesures sociales qui répondent aux attentes des salariés.

Le cycle continu est une période brève multiple de la semaine au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telle sorte que les semaines comportant des heures au-delà de l'horaire de référence soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cet horaire de référence et dont la durée du travail obéit aux règles définies à l'article 6.3.

Le présent accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif au travail en cycle continu.

6.2. Suivi annuel

Un bilan annuel sera présenté par l'employeur au CHSCT, au comité d'entreprise ou au comité d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel.

6.3. Durée du temps de travail

Afin d'optimiser la durée d'utilisation des équipements (tout en réduisant le temps de travail du personnel concerné), les entreprises ou établissements de la profession peuvent organiser le travail de façon continue (24 heures/24 et 7 jours/7).

L'organisation du travail qui en découle permet d'améliorer les performances de l'entreprise et de maintenir les effectifs.

En conséquence, les partenaires sociaux s'entendent pour réduire la précarité des emplois dans la profession.

L'horaire hebdomadaire du personnel travaillant en continu ne pourra excéder en moyenne sur l'année 35 heures de travail effectif. Le temps de pause, défini à l'article O. 15 de la CCN des tuiles et briques, est rémunéré conformément à cet article. A cet effet, le salarié disposera d'un local spécialement aménagé respectant les règles minimales d'hygiène lui favorisant le repos.

Les entreprises ou établissements de la profession qui organisent le travail en continu seront admis de droit à donner le repos hebdomadaire par roulement. L'inspecteur du travail territorialement compétent sera informé de l'ensemble des dispositions résultant de la mise en oeuvre du travail en continu, notamment des horaires de travail.

6.4. Négociation d'entreprise ou d'établissement

Une négociation pourra être engagée avec les organisations syndicales, conformément à l'article L. 132-20 du code du travail, dans les entreprises ou établissements concernés, pour éventuellement compléter les dispositions du présent accord.

Le présent accord de branche pourra être appliqué de droit par le chef d'entreprise si, dans un délai de 45 jours à compter de la date d'ouverture de la négociation et après avoir tenu au moins 2 réunions de négociation dans cette période, celle-ci n'a pas abouti et a donné lieu à un constat de désaccord.

En l'absence d'organisation syndicale, les modalités prévues à l'article 6.5. s'appliquent directement.

6.5. Information et consultation

Le CHSCT sera consulté sur les questions relatives aux conditions de travail. Le résultat de cette consultation sera transmis au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

Conformément à l'article L. 236-4 du code du travail, le chef d'entreprise ou d'établissement présentera un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au CHSCT tenant compte notamment du travail en continu.

Un mois avant la date d'application de la mesure, les salariés concernés seront également informés de la mise en œuvre du travail en cycle continu avec l'avis du CHSCT et du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel. Les salariés seront informés dans les mêmes conditions de toute modification intervenant ultérieurement.

Les horaires de travail seront affichés nominativement et remis aux salariés concernés en indiquant par semaine leur répartition par équipe, la durée du poste et le rythme.

La méthode de passation des consignes d'une équipe à une autre devra être définie et connue des salariés après avis du CHSCT.

Il sera affiché un document indiquant aux salariés où ils pourront consulter l'accord d'entreprise ou le règlement.

6.6. Rythme de travail

Les cycles de travail sont fixés au maximum à 12 semaines.

L'horaire journalier du travail effectif ne peut excéder 10 heures successives, sauf circonstances impérieuses liées à la maintenance ou à la sécurité.

Les informations au comité d'entreprise ou au comité d'établissement et à l'inspecteur du travail se feront conformément à la loi.

L'ensemble des salariés travaillant en continu fera l'objet d'une surveillance médicale particulière.

Le salarié travaillant en continu et sous réserve qu'il en fasse la demande, bénéficie d'une priorité pour un retour à un horaire non continu. L'employeur lui donnera, dans un délai de 2 mois, la liste des emplois qui pourraient être disponibles. Dans le cas contraire, il en informera le salarié au terme du délai précité.

6.7. Organisation des horaires de travail

Les horaires de travail sont établis après consultation du CHSCT et du comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la loi.

6.8. Retour à l'horaire normal

Tout salarié âgé de plus de 50 ans ou ayant de réels problèmes de santé bénéficiera d'une priorité au retour à un horaire non posté dans la mesure des emplois disponibles correspondant à sa qualification.

Si nécessaire, il bénéficiera d'une formation professionnelle lui permettant d'accéder à un nouvel emploi disponible dans l'entreprise ou l'établissement.

6.9. Compensations au titre du travail en continu

Salaires :

Les majorations prévues à l'article G. 16 de la CNN des tuiles et briques pour le travail de nuit et le travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent mais ne peuvent se cumuler avec d'autres majorations d'origine légales ou issues d'un accord collectif.

Seule la majoration la plus élevée étant prise en compte.

Repos :

Dans le cadre du cycle, chaque période de repos sera au minimum de deux jours consécutifs.

Formation :

Dans le cadre du plan de formation, les dépenses pour la formation du personnel qui travaille en cycle devront s'orienter de préférence vers des formations propres à améliorer la qualification du salarié et à satisfaire les besoins de l'entreprise.

Au cas où la formation sera exécutée pendant les journées de repos, les heures de formation seront rémunérées en supplément du salaire habituel.

TITRE VII : Contingent d'heures supplémentaires

Dans le cadre de cet accord, les entreprises des tuiles et briques, sensibles à l'utilisation des heures supplémentaires, s'engagent dans un processus de réduction progressive du contingent annuel d'heures supplémentaires mentionné à l'article L. 212-6 du code du travail. Dans le cadre d'un horaire mensuel de travail effectif de 169 h 60, le contingent d'heures supplémentaires passera à 115 heures à compter du 1er janvier 1998. A partir du 1er janvier 1999, il sera fixé à 100 heures.

En cas de modification légale de l'horaire hebdomadaire, les parties signataires conviennent de se rencontrer.

ACCORD NATIONAL DU 15 DECEMBRE 1998 RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DU 13 JUIN 1998 SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI

Préambule

Lors de la signature de l'accord national du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi, la profession avait souhaité mettre en place des outils permettant d'aménager l'organisation du travail dans les entreprises de manière à préserver leur existence et par conséquent l'emploi.

Aujourd'hui, les entreprises des tuiles et briques restent soumises à une forte concurrence tant en France qu'à l'étranger et cette concurrence va croissant avec l'ouverture complète du marché européen et la mise en place de l'euro. Toutefois, dans un environnement global où l'emploi demeure au centre des préoccupations, les entreprises de la branche tiennent à assumer leur responsabilité.

Les causes du chômage, qui perdurent dans notre société, sont nombreuses et souvent difficiles à identifier dans leur globalité. Pour autant une amélioration de l'emploi passe avant tout par la croissance et donc le pouvoir d'achat des ménages en résultant.

Si la croissance dépend du pouvoir d'achat des ménages, elle exige aussi le développement de la compétitivité des entreprises qui peuvent de cette façon développer leur activité tant en France qu'à l'exportation. Or, l'amélioration de cette compétitivité se réalise notamment au travers des formes d'organisation du travail adaptées aux besoins des clients.

Le secteur des tuiles et briques constate que les effectifs sont passés de 5 334 salariés en 1993 à 5 635 en 1997, représentant un accroissement de 5,64 % alors que le bâtiment connaissait de grandes difficultés économiques et sociales. Ces chiffres soulignent l'effort en termes d'emploi consenti par les entreprises de la branche qui tout en se modernisant ont embauché. Cependant cette croissance n'est jamais définitivement acquise alors que l'industrie française de la terre cuite doit faire face à la montée des concurrents étrangers dans un contexte de libre-échange.

Aussi, les entreprises des tuiles et briques ne peuvent en aucun cas prendre le risque d'alourdir leurs coûts de production si elles veulent préserver leur compétitivité et, par là même, l'emploi.

L'effort des entreprises, plus spécifiquement des salariés qui y travaillent, ne peut porter ses fruits que si le commerce mondial s'effectue sur des règles communes. Dans le cadre de l'Union européenne, les parties signataires souhaitent que des actions convergentes permettent l'harmonisation des conditions économiques et sociales de production afin de favoriser une concurrence ouverte et loyale. Les Etats membres ont sur ce dernier point un rôle essentiel à jouer. Conscients de ces enjeux, la FFTB et les syndicats signataires du présent accord souhaitent œuvrer en faveur d'une industrie des tuiles et briques qui reste compétitive internationalement, rentable, basée sur le respect des droits des salariés et sur une politique sociale offensive.

La branche a démontré par le passé qu'elle pouvait être performante dans ce domaine notamment lors de la conclusion de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Cet accord permet, entre autres, de créer des comptes épargne-temps pour les salariés, de favoriser le départ des salariés âgés pour embaucher des jeunes, d'encadrer le recours au temps partiel, et introduit de nouvelles formes d'organisation du travail, tout en réduisant le contingent d'heures supplémentaires.

Après avoir constaté que la branche avait pris des mesures pour préserver la compétitivité des entreprises et l'emploi, les signataires du présent accord prennent acte des dispositions légales prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail, réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures par semaine (au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002 selon les cas) et créant un dispositif incitatif pour développer l'emploi.

Le présent accord doit permettre aux entreprises de préserver leur compétitivité, de sauvegarder les emplois, d'inciter à en créer dans le respect des intérêts des salariés.

Les entreprises et les salariés doivent y trouver par conséquent les moyens de mettre en place des organisations adaptées à leur situation spécifique. Les parties signataires rappellent que les changements susceptibles d'être réalisés doivent être menés dans le cadre d'un dialogue social constructif et en concertation avec les instances représentatives du personnel.

La pluralité des situations propres à chaque entreprise ou établissement conduit à privilégier des démarches au niveau le plus pertinent (branche, sociétés, établissements...) dans le respect des dispositions du présent accord. Chaque entreprise ou établissement adoptera la démarche adéquate. Celles qui le souhaitent pourront opter pour les dispositifs d'incitation prévus par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, qui comporte des aides financières.

TITRE Préliminaire

Article 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G. 1 de la convention collective nationale (ou CCN) de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 2

L'accord n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'aménagement-réduction du temps de travail. En conséquence, il est expressément convenu que les accords d'entreprise ou d'établissement déjà conclus à la date d'effet du présent accord pourront déroger aux dispositions de celui-ci et qu'en aucun cas lesdites dispositions ne pourront être invoquées pour ajouter ou retrancher aux accords d'entreprise et d'établissement précités, à moins que les partenaires sociaux en décident ou en aient décidé autrement.

Article 3

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail. Si la législation sur la réduction de la durée légale du travail telle que définie dans la loi du 13 juin 1998 venait à être remise en cause ou à être modifiée en contradiction avec les dispositions du présent accord, celui-ci deviendrait caduc après réception par les autres parties d'une lettre RAR le notifiant.

Article 4

Le présent accord se substitue à certaines dispositions de la CCN et de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi, dispositions ayant le même objet, qu'il annule et remplace, le cas échéant.

Article 5

Les parties signataires invitent les entreprises qui le souhaitent à avoir recours, dès la signature du présent accord, aux dispositifs aidés, prévus par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, dont l'objectif est de réduire le temps de travail et de créer ou de préserver des emplois.

TITRE Ier : L'organisation du temps de travail

1 1 Définition et mise en œuvre de l'organisation du temps de travail

Définition

La modulation permet de faire face aux fluctuations du marché en neutralisant les surcoûts générés par les variations saisonnières ou conjoncturelles. L'objectif de la modulation est de réduire le recours aux heures supplémentaires, et d'éviter dans la mesure du possible le recours au chômage partiel.

Ce système compense les périodes de forte activité et celles de faible activité qui peuvent varier pendant 12 mois consécutifs, au moins en mettant en place une modulation des horaires, les périodes basses et hautes se compensant. Il peut être mis en place selon les modalités visées aux 1.6, 1.7 et 1.8 ci-après.

1.1.1. Mise en œuvre de l'organisation du temps de travail

Sans préjudice des attributions du comité d'entreprise, la mise en place, à l'initiative de l'employeur, de l'organisation du temps de travail pour les salariés dont l'activité est soumise à des variations d'intensité fera l'objet d'une négociation, dont la durée sera définie lors de la première réunion, avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord collectif prévoyant un régime adapté à la situation particulière de toute ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Toutefois, lorsque la négociation ne peut pas se mettre en place, faute d'interlocuteurs habilités à négocier, conformément à l'alinéa précédent, ou n'aboutit pas à un accord dans un délai de deux mois suivant la première réunion, l'employeur peut procéder à la mise en place de l'organisation du travail prévue dans le présent titre après consultation préalable du CHSCT, du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel de l'établissement.

A défaut d'accord, un constat de désaccord sera établi par l'employeur au terme des négociations. Il comprend les mentions visées à l'article L. 132-29 du code du travail et est adressé aux organisations syndicales participant à la négociation.

En l'absence de CHSCT, de comité d'entreprise ou de comité d'établissement ou de délégués du personnel, à la suite d'une carence, les entreprises ou les établissements peuvent recourir au régime du présent titre après information des salariés concernés.

1 2 Cadre de l'organisation du temps de travail

1.2.1. Entreprises concernées

Toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord peuvent appliquer si elles le souhaitent l'organisation du temps de travail sur l'année dans le respect des dispositions du présent accord.

Cette forme d'organisation peut s'appliquer à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'établissement ou encore à un ou plusieurs services. Dans ce cas, chaque service peut avoir un rythme et des périodes de travail distincts.

1.2.2. Le personnel d'encadrement et le personnel itinérant

Le personnel d'encadrement non visé par le titre V du présent accord ou le personnel itinérant non visé au titre VI qui sont concernés par l'application du présent titre bénéficient de l'un des modes d'organisation du travail visé ci-après aux articles 1.6 et suivants, 1.7 et suivants et 1.8 et suivants.

1.2.3. Salariés à temps partiel

Les réductions d'horaire pourront être appliquées, dans les mêmes conditions, aux salariés à temps partiel qui accepteront une baisse de leur horaire contractuel dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés à temps plein. Dans ce cas un avenant au contrat de travail devra être proposé au salarié.

1 3 Formalités pour recourir à la fluctuation d'horaire

Suite à la procédure prévue à l'article 1.1.2, l'employeur qui souhaite mettre en place la variation des horaires doit consulter le CHSCT, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement ou à défaut les délégués du personnel. L'employeur communiquera sur les raisons économiques et sociales de la mesure :

- programmation indicative ;
- durée prévisible de la mesure ;
- nouvelle organisation du travail ;
- personnel concerné.

Cette consultation a lieu au moins 15 jours calendaires avant le début de la période de référence pour calculer l'horaire.

1 4 Programmation

La programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire et au plus tard dans les sept jours calendaires après la consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou à défaut des délégués du personnel, visée au 1.3.

1 5 Délai de prévenance en cas de modification de la programmation initiale

Le cas échéant, les salariés devront être informés du changement d'horaire (l'employeur informera le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel) intervenu par rapport à la programmation indicative initiale, au moins 15 jours calendaires avant le changement effectif. L'information du personnel se fera par affichage.

En cas de difficultés et notamment :

- des difficultés d'approvisionnement extérieures à l'entreprise ou l'établissement ;
- des difficultés dues aux intempéries,

le délai de prévenance peut être ramené à 2 jours.

Enfin, en cas de circonstances exceptionnelles, l'horaire peut être appelé à être modifié immédiatement.

Ces circonstances exceptionnelles sont :

- des travaux urgents liés à la sécurité ;
- un sinistre ;
- une catastrophe naturelle.

1 6 Modulation de type II

1.6.1. Principe

La modulation du temps de travail de type II permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur l'année, à condition que la durée n'excède pas la moyenne fixée au présent accord et définie à l'article 1.6.4.

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen, et dans la limite maximale de 48 heures, se compensent arithmétiquement dans le cadre de l'année.

1.6.2. Limites et répartition des horaires

La durée journalière ne peut excéder 12 heures.

En cas de présence au travail, le salarié effectue au minimum 4 heures par jour de travail effectif.

A défaut d'accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures sur 5 semaines consécutives et l'entreprise ne pourra faire effectuer plus de 2 jours de 12 heures par semaine ni plus de 4 jours de 10 heures par semaine. De même la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra être supérieure à 44 heures. Une période basse peut comprendre une ou des semaines non travaillées.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

1.6.3. Contreparties

Les salariés auxquels sera appliqué ce système d'aménagement du temps de travail bénéficieront de contreparties financières, de formation ou en terme d'emploi.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, les contreparties seront celles visées à l'article 1.7.3.

1.6.4. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 heures, conformément aux modalités définies à l'article 1.6.6 ci-après.

Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 heures par semaine. En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au terme de la période de modulation par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément éventuel de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le deuxième alinéa de l'article 1.6.4 relatif au calcul du lissage de la rémunération est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-5, alinéa 2, du code du travail.

1.6.5. Heures supplémentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire mensuel de travail effectif défini à l'article 1.6.6 ou les plafonds hebdomadaires, de 48 heures et de 44 heures sur 12 semaines, prévus au présent titre, ont été dépassés, seules les heures effectuées au-delà de ces limites ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-8-II, alinéa 3, du code du travail, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacés, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues au titre II du présent accord.

1.6.6. Durée annuelle du travail

Cette modulation doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1 644 h 30 de travail effectif sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif, il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du code du travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1er Mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

Le deuxième alinéa de l'article 1.6.6 relatif au calcul de la durée de travail effectif est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail.

1.6.7. Indemnités de licenciement et de départ en retraite

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celle de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

1 7 Modulation de type III

1.7.1. Principe

La modulation du temps de travail de type III telle que décrite à l'article L. 212-2-1 du code du travail actuel permet la variation de la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que la durée n'excède pas la moyenne fixée au présent accord et définie à l'article 1.7.4.

Les heures effectuées en deçà et au-delà de l'horaire moyen, et dans la limite maximale de 48 heures, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée.

1.7.2. Limites et répartition des horaires

La durée journalière ne peut excéder 12 heures.

En cas de présence au travail, le salarié effectue au minimum 4 heures par jour de travail effectif.

A défaut d'accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de travail ne pourra excéder 48 heures sur 5 semaines consécutives et l'entreprise ne pourra faire effectuer plus de 2 jours de 12 heures par semaine ni plus de 4 jours de 10 heures par semaine. De même, la durée moyenne hebdomadaire sur une période de 12 semaines consécutives ne pourra être supérieure à 44 heures. Une période basse peut comprendre une ou des semaines non travaillées.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière du travail peut être augmentée ou réduite par rapport à l'horaire habituel de travail. Le nombre de jours travaillés sur une semaine donnée peut aussi être réduit ou augmenté par rapport à la répartition habituelle du travail du salarié, sous réserve du respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur relatives au repos hebdomadaire.

1.7.3. Contreparties

Les salariés auxquels sera appliqué ce système d'aménagement du temps de travail bénéficieront d'une réduction de leur horaire annuel de travail (horaire déterminé comme indiqué au paragraphe 1.7.6) après déduction des congés légaux et conventionnels collectifs équivalent à :

- une journée de travail si, sur une période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué par rapport à l'horaire légal de 35 heures, de 1 à 17 semaines consécutives ou non ;
- deux journées de travail, si sur une période de décompte, l'horaire hebdomadaire est augmenté ou diminué, dans les mêmes conditions, sur 18 semaines et plus, consécutives ou non.

1.7.4. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 heures, conformément aux modalités définies à l'article 1.7.6 ci-après.

Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 heures par semaine. En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.

Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le deuxième alinéa de l'article 1.7.4 relatif au calcul du lissage de la rémunération est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-5, alinéa 2, du code du travail.

1.7.5. Heures supplémentaires sur la période de décompte

Dans le cas où l'horaire annuel de travail effectif défini à l'article 1.7.6 ou les plafonds hebdomadaires de 48 heures et 44 heures sur 12 semaines, prévus au présent titre, ont été dépassés, seules les heures effectuées au-delà de ces limites ont la nature d'heures supplémentaires. Chacune de ces heures ouvre droit, conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail, à une majoration de salaire. Le paiement de ces heures supplémentaires et les majorations y afférentes peuvent être remplacées, en totalité ou en partie, par un repos compensateur dans les conditions prévues au titre 2 du présent accord.

1.7.6. Durée annuelle du travail

En application de l'article 1.7.3, cette modulation doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1 644 h 30 moins une ou deux journées de travail sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif,

il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du code du travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1er Mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

Le deuxième alinéa de l'article 1.7.6 relatif au calcul de la durée de travail effectif est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail.

1.7.7. Indemnités de licenciement et de départ en retraite

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celle de départ à la retraite se feront sur la base de la rémunération lissée.

1 8 Réduction de la durée du travail sous forme de jours de repos

1.8.1. Régime

La réduction du temps de travail, qui intervient dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998 réduisant la durée légale du travail, peut être réalisée en application de l'article 4 de la loi précitée.

Les parties signataires s'accordent pour permettre la réduction du temps de travail en octroyant des jours de repos pris de façon collective ou individuelle. L'octroi de jours de repos peut être combiné avec la réduction de l'horaire hebdomadaire de travail.

Conformément à l'article L. 212-2, alinéa 3, du code du travail, il est possible de déroger aux dispositions réglementaires de l'article 2 du décret du 17 novembre 1936 concernant les modalités d'application de la durée du travail, relatives à la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine. Le temps de travail pourra sur tout ou partie des semaines être réparti sur 4 jours et demi, 4 jours ou moins.

Les jours de repos hebdomadaire pourront être pris par roulement.

Le dernier alinéa de l'article 1.8.1 relatif à la prise des jours de repos hebdomadaires par roulement est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 221-4 et L. 221-5 du code du travail.

1.8.2. Organisation de la prise des repos

Les modalités de prise de jours de repos correspondant à tout ou partie de la réduction d'horaire seront déterminées au niveau de chaque entreprise ou établissement. Les dates de ces jours de repos seront réparties dans le courant de l'année, après avoir entendu les souhaits des salariés, en fonction des nécessités de fonctionnement et d'organisation de l'entreprise ou de l'établissement.

Les salariés auront la possibilité de choisir un tiers des dates de prise de ces jours de repos, après avoir informé l'employeur de ces dates 2 mois à l'avance, le reste étant fixé par l'employeur. Ces jours de repos seront affectés en priorité, en cas de difficulté, aux périodes de basse activité imprévues.

Dans l'hypothèse où un compte épargne-temps a été instauré dans l'entreprise ou l'établissement, le nombre de jours de repos qui, au lieu d'être pris dans l'année, pourra, conformément à l'article 4 de la loi du 13 juin 1998 relative à la réduction du temps de travail, être affecté au choix du salarié à ce compte épargne-temps, sera déterminé par accord d'entreprise ou d'établissement. Ce nombre ne pourra représenter qu'une partie de la réduction d'horaire.

Les modalités d'affectation se feront conformément aux dispositions de l'accord créant le compte épargne-temps.

Le troisième alinéa de l'article 1.8.2 relatif à l'alimentation du compte épargne temps est étendu sous réserve des dispositions de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

1.8.3. Durée annuelle du travail

La prise de ces jours de repos doit permettre de faire effectuer, à un salarié à temps plein, 1 644 h 30 de travail effectif sur les 52,18 semaines d'une année. Pour calculer la durée de travail effectif, il sera déduit des 52,18 semaines : 5 semaines de congés légaux prévues par les articles L. 223-2 et suivants du code du travail, les jours de repos hebdomadaire et la journée du 1er Mai chômée. Les autres jours fériés restent régis par les dispositions de la CCN.

Le deuxième alinéa de l'article 1.8.3 relatif au calcul de la durée de travail effectif est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail.

1.8.4. Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen et égal à 35 heures, conformément aux modalités définies à l'article 1.8.3.

~~[*Elle est lissée et indépendante de l'horaire réellement accompli dans la limite du maximum de 48 heures par semaine. En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites, au moment de l'absence, de la rémunération mensuelle lissée. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.~~

~~Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, notamment du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de modulation, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire résultant du décompte du temps de travail sur l'année.*]~~

Toutefois, si un salarié est touché par un licenciement pour motif économique au cours de la période de décompte de l'horaire, il conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

1 9 Recours au chômage partiel sur la période de modulation de types II et III, *ou sous forme de jours de repos*

Lorsqu'en cours de modulation, compte tenu des contraintes économiques, il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par des hausses d'activité pour atteindre l'horaire de référence prévu par les articles 1.6.6, 1.7.6 et 1.8.3 avant la fin de la période déterminée, l'employeur pourra, après consultation du comité d'entreprise ou du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, et, le cas échéant, après information des délégués syndicaux, interrompre le décompte du temps de travail.

En l'absence de représentants élus du personnel, cette interruption pourra être décidée après une information individuelle et avis des salariés concernés.

Le chômage partiel intervient alors dans les conditions légales en vigueur, notamment en application des articles R. 351-50 et suivants du code du travail.

L'employeur demandera l'application du régime d'allocation spécifique d'aide publique de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de modulation.

La rémunération du salarié sera alors régularisée sur la base de son temps réel de travail et du nombre d'heures indemnisées au titre du chômage partiel à la fin de cette période de modulation. L'imputation des trop-perçus donnera lieu à une régularisation de salaire.

TITRE III : Le contingent d'heures supplémentaires

3 1 Adaptation des entreprises

Les signataires du présent accord conviennent d'établir une démarche par étape de réduction du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 et suivants du code du travail.

Le présent accord abroge le titre VII intitulé "Contingent d'heures supplémentaires" de l'accord national du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. En effet, cette disposition avait été conclue pour une durée hebdomadaire légale de travail à 39 heures et n'est donc plus, à ce jour, adaptée. Cette abrogation prend effet au 31 décembre 1999, sous réserve des dispositions des articles 3, 4 et 11.2.

3 2 Le contingent d'heures supplémentaires : première étape

Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à partir du 1er janvier 2000 à 145 heures, par an et par salarié. Toutefois, ce contingent peut être majoré de 45 heures par accord d'entreprise ou d'établissement, ou en l'absence de délégués syndicaux, avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut des délégués du personnel.

3 3 Deuxième étape

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à partir du 1er janvier 2002 à 130 heures par an et par salarié. Toutefois, le contingent pourra être majoré conformément à l'article 3.2 de l'accord de branche du 15 décembre 1998 par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, sous réserve du respect des dispositions du code du travail en matière de repos compensateur.

3 4 Troisième étape

Les parties signataires conviennent de se retrouver à la fin de l'année 2004 pour faire un bilan de ces mesures et envisager la possibilité de réduire le contingent cité aux paragraphes 3.2 et 3.3 ci-dessus dans l'esprit de l'accord du 23 juin 1997.

TITRE IV : La durée du travail

4 1 La notion du temps de travail effectif

Les parties signataires de l'accord considèrent que le temps de travail effectif s'entend conformément à l'article L. 212-4 du code du travail complété par la loi du 13 juin 1998 et qui dispose que " la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et les commerces déterminés par décret. Ces temps pourront toutefois être rémunérés conformément aux usages et aux conventions ou accords collectifs de travail ".

Les dispositions qui suivent annulent et remplacent l'article O.15 de la CCN, intitulé " Temps de pause pour le casse-croûte ". Le nouvel article O.15 dont le titre ne change pas est rédigé ainsi :

" Tout le personnel appelé à effectuer un poste de travail d'au moins 7 h 30 consécutives bénéficiera effectivement d'un arrêt de 20 minutes rémunérées. Ce temps sera effectivement pris en dehors du poste de travail et, dans la mesure du possible, devra se situer aux environs de la moitié de la durée du poste. Ce temps de pause ne sera pas considéré comme du temps de travail effectif tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail. En cas de poste de travail d'une durée inférieure à 7 h 30 et d'au moins 6 heures, les dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail s'appliquent. "

4 2 La durée quotidienne du travail

Afin de répondre à des formes d'organisation du travail nouvelles nécessitées par la réduction de la durée légale du travail, les signataires du présent accord fixent la durée maximale quotidienne de travail effectif à 12 heures, conformément à l'article D. 212-16 du code du travail, et dans la limite de 2 jours par semaine. Cette disposition annule et remplace l'alinéa 2 de l'article 5.6 et l'alinéa 2 de l'article 6.6 de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la

durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

TITRE V : Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait ou d'une rémunération forfaitaire

Pour répondre aux exigences imposées par certaines fonctions dans les entreprises des tuiles et briques, celles-ci ont parfois recours aux conventions de forfait. Le travail mené par les partenaires sociaux à l'occasion des négociations qui ont abouti au présent accord a montré la nécessité de mieux définir la notion de forfait afin d'en préciser les règles dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

5 1 Convention de forfait

5.1.1. Salariés visés

Ce type de convention de forfait peut être appliqué aux salariés cadres avec leur accord. Certains techniciens et les agents de maîtrise, compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail et sous réserve de leur accord exprès, peuvent rentrer dans ce dispositif.

5.1.2. Régime juridique

Le salarié bénéficiant d'une convention de forfait se voit garantir une rémunération lissée sur l'année.

Le volume de l'horaire mensuel qui sert de base au forfait ne peut excéder l'horaire mensuel correspondant à la durée légale du travail majorée d'un nombre d'heures supplémentaires qui, réparti mois par mois, doit être limité, en cumul, aux contingents annuels d'heures supplémentaires visés au titre 3.

La convention de forfait doit être rédigée et insérée dans le contrat de travail. Elle fait référence à un horaire mensuel [~~*ou annuel*~~] pour le personnel dont les fonctions permettent un décompte des heures travaillées.

L'employeur est, en outre, tenu de mettre en place un contrôle des horaires qui, le cas échéant, peut être réalisé par le salarié.

En fin de mois ou d'année, si l'horaire réellement effectué est supérieur au forfait défini, les heures qui dépassent cette limite seront alors payées sur la base du taux horaire de l'intéressé majoré du taux légal en vigueur ou remplacées par un temps de repos équivalent au taux horaire majoré, conformément au titre II du présent accord.

5 3 Forfait sans référence horaire

5.1.3. Salariés visés

Le personnel entrant dans la catégorie III et hors catégories, selon la classification cadre de la CCN, et qui dispose d'une latitude suffisante dans l'organisation de ses horaires et d'un niveau important de responsabilités et d'autorité peut bénéficier d'un forfait sans référence horaire.

L'article 5.2 relatif au forfait sans référence horaire est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

5.1.4. Régime juridique

La nature des fonctions de ces salariés ne permet pas de décompter leurs horaires. Leur rémunération tient alors compte des dépassements d'horaires.

L'article 5.2 relatif au forfait sans référence horaire est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

5 4 Dispositions propres au personnel visé dans le présent titre

L'employeur accordera des avantages :

- soit en terme de temps de repos, formule que les parties signataires incitent à privilégier. Ce temps de repos devra être donné sous forme de jours de repos ou de demi-journées de repos. Pour le personnel au forfait sans référence

horaire, il bénéficiera d'au moins 7 jours de repos supplémentaires qui seront pris par journée entière ou en demi-journée ;

- soit en terme d'avantages d'un montant au moins équivalent (tels que : jours de formation rémunérés, abondement aux comptes épargne-temps ..).

L'avenant n° 1 du 29 juin 2000 complète le titre V du présent accord.

TITRE VI : Le personnel itinérant

6 1 Salariés visés

Sont considérées comme personnel itinérant, les personnes amenées par la nature de leurs fonctions à se déplacer pour environ la moitié de leur temps de travail, afin d'exercer leur mission.

6 2 Régime juridique

La nature même des fonctions exercées par le personnel itinérant rend impossible le contrôle des horaires et ne permet donc pas de bénéficier des dispositions prévues aux articles 1.8.1 à 1.8.4.

Les parties signataires demandent à ce que la rémunération prenne en compte la particularité en terme de durée du travail de ce personnel non sédentaire.

6 3 Dispositions particulières au personnel itinérant

L'employeur accordera :

- soit des jours de repos supplémentaires pour le personnel itinérant. La prise de ces repos devra se faire avec l'accord de l'employeur ;

Dans l'hypothèse d'octroi de jours de repos supplémentaires et s'il existe un CET dans l'entreprise, ce personnel aura notamment la possibilité d'y mettre une ou des journées de ces repos supplémentaires ;

- soit d'autres avantages au moins équivalents.

TITRE VII : Dispositions relatives aux congés d'ancienneté et au personnel posté travaillant en continu

7 1 Congés d'ancienneté

Dans le cadre de la réduction de la durée hebdomadaire légale de 39 heures à 35 heures, il est décidé d'abroger pour l'ensemble des salariés couverts par la CCN les dispositions des articles O.19, E. 12 et C.A. 10 en ce qui concerne les congés supplémentaires d'ancienneté.

Les salariés qui bénéficient au 31 décembre 1999 de jours supplémentaires par application desdits articles continueront à en jouir mais dans la limite de ce qu'ils auront acquis en fonction de leur ancienneté calculée pour l'année 1999.

7 2 Dispositions relatives au personnel en continu

La profession prend acte de la situation particulière du personnel travaillant dans une organisation du travail en continu, conformément à la définition donnée dans le titre VI de l'accord du 23 juin 1997 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

Les signataires du présent accord souhaitent répondre positivement aux contraintes qu'entraîne ce type d'organisation en permettant à ces salariés de bénéficier d'un jour de repos supplémentaire en plus de la journée prévue à l'article O.19, alinéa 6, de la CCN à partir de leur 55e anniversaire. En conséquence, l'article O.19, alinéa 6, est modifié de la façon suivante :

” Sous réserve d'être mensualisés au sens de l'article O.2 ci-dessus, les ouvriers postés en continu bénéficieront d'un jour ouvrable de congé payé supplémentaire qui pourra ne pas être accolé aux congés légaux. En sus de ce jour de congé, tous les ouvriers postés en continu, âgés de 55 ans et plus, bénéficieront d'une journée de repos supplémentaire obéissant aux mêmes règles qu'énoncées précédemment. “

TITRE VIII : Départs anticipés à la retraite

Les parties signataires rappellent l'existence d'un titre III dans l'accord du 23 juin 1997 intitulé “ Aménagements de fin de carrière et départs anticipés “. Ces dispositions favorisent les départs anticipés à la retraite et l'embauche de jeunes.

En outre, les parties s'engagent à demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'ARPE ; ce dispositif étant à même de préserver, voire de développer l'emploi au sein de la profession.

TITRE IX : Création d'une commission de suivi

L'objectif de cet accord demeure la sauvegarde de la compétitivité des entreprises et ainsi le maintien des efforts tant des entreprises que des salariés pour préserver l'emploi.

Par conséquent, pour mesurer les effets de cet accord, les parties participeront à une commission de suivi composée de :

- deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire ;
- deux représentants de la FFTB.

Cette commission se réunira une fois par an.

TITRE X : Rémunérations

10 1 Les minima conventionnels

A compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, telle que fixée à l'article 11.2, les montants des salaires mensuels garantis conventionnels des ouvriers et des ETAM ainsi que les montants des salaires mensuels minima conventionnels des cadres, prévus par la CCN, en vigueur à la date précitée pour un horaire mensuel de 169 h 30, sont maintenus pour une nouvelle durée mensuelle à temps plein de 152 h 20.

En outre, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, telle que fixée à l'article 11.2, les grilles des montants servant au calcul des primes conventionnelles d'ancienneté et de fin d'année des ouvriers et des ETAM, prévues par la CCN, en vigueur à la date précitée pour un horaire mensuel de 169 h 60, sont maintenues pour une nouvelle durée mensuelle à temps plein de 152 h 20.

10 2 Conséquences sur la CCN

Les dispositions prévues à l'article précédent entraîneront lors de l'entrée en vigueur du présent accord une modification des articles O.17, O.18, E. 10 et E. 11 de la CCN où la référence mensuelle ne sera plus de 169 h 60 mais de 152 h 20.

Aussi, les articles suivants annulent et remplacent dans leur contenu les articles de la CCN correspondants.

10 5 Clauses cadres

Conformément à l'article 10.1 du présent titre, la clause C.A. 9 intitulée " Prime de fin d'année " de la CCN reste inchangée.

**AVENANT N° 1 DU 29 JUIN 2000 A L'ACCORD NATIONAL DU 15 DECEMBRE 1998 POUR LA MISE EN
ŒUVRE DE LA LOI DU 13 JUIN 1998 SUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE
L'EMPLOI**

TITRE : Préliminaire

Article 1er

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G. 1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 2

L'avenant n'a pas pour effet de se cumuler ou de remettre en cause un accord d'entreprise ou d'établissement relatif à l'aménagement-réduction du temps de travail. En conséquence, il est expressément convenu que les accords d'entreprise ou d'établissement déjà conclus à la date d'effet du présent avenant pourront déroger aux dispositions de celui-ci et qu'en aucun cas lesdites dispositions ne pourront être invoquées pour ajouter ou retrancher aux accords d'entreprise et d'établissement précités, à moins que les partenaires sociaux en décident ou en aient décidé autrement.

Article 3

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Si la législation sur la réduction de la durée légale du travail telle que définie dans la loi du 19 janvier 2000 venait à être remise en cause ou à être modifiée en contradiction avec les dispositions du présent avenant, celui-ci deviendrait caduc après réception par les autres parties d'une lettre recommandée avec accusé de réception le notifiant.

TITRE Ier : Le contingent d'heures supplémentaires

Adaptation des entreprises

Les signataires du présent avenant conviennent d'établir une démarche par étape de réduction du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article L. 212-6 et suivants du code du travail.

Le présent avenant modifie le titre III intitulé "Contingent d'heures supplémentaires" de l'accord national du 15 décembre 1998. Cette modification prendra effet au 31 décembre 2001, sous réserve des dispositions des articles 3, 4 et 11.2 de l'accord du 15 décembre 1998.

Est modifiée la clause 3.3 de l'accord de la façon suivante :

Deuxième étape

Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à partir du 1er janvier 2002 à 130 heures par an et par salarié. Toutefois, le contingent pourra être majoré conformément à l'article 3.2 de l'accord de branche du 15 décembre 1998 par accord d'entreprise ou d'établissement ou en l'absence de délégués syndicaux avec l'avis conforme du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, sous réserve du respect des dispositions du code du travail en matière de repos compensateur.

TITRE II : Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait ou d'une rémunération forfaitaire

Pour répondre aux exigences imposées par certaines fonctions dans les entreprises des tuiles et briques, celles-ci ont parfois recours aux conventions de forfait. Le travail mené par les partenaires sociaux à l'occasion des négociations qui ont abouti au présent avenant a montré la nécessité de mieux définir la notion de forfait afin d'en préciser les règles dans l'intérêt des salariés et des entreprises. Ce titre complète le titre V de l'accord de branche du 15 décembre 1998.

2.1. Convention de forfait

2.1.1. Salariés concernés.

Ce type de convention de forfait peut être appliqué aux salariés cadres avec leur accord. Certains techniciens et agents de maîtrise, compte tenu de leurs fonctions, de leur rôle dans le fonctionnement de l'entreprise et de l'organisation de leur temps de travail, et sous réserve de leur accord exprès, peuvent rentrer dans ce dispositif.

2.1.2. Régime juridique.

Le salarié bénéficiant d'une convention de forfait se voit garantir une rémunération lissée sur l'année.

Pour les techniciens et les agents de maîtrise, la durée mensuelle du travail effectif qui sert de base au forfait ne peut excéder la durée mensuelle effective correspondant à la durée légale du travail majorée d'un nombre d'heures supplémentaires qui, réparti mois par mois, doit être limité, en cumul, aux contingents annuels d'heures supplémentaires visés au titre Ier.

En cas de forfait horaire annuel pour les cadres, la durée annuelle maximale de travail sera de 1 730 heures de travail effectif.

La convention de forfait doit être rédigée et insérée dans le contrat de travail. Elle fait référence à une durée mensuelle ou annuelle du temps de travail effectif pour le personnel dont les fonctions permettent un décompte des heures travaillées.

En outre, pour le personnel dont le temps de travail effectif est décompté en heures, l'employeur est tenu de mettre en place un contrôle des horaires qui, le cas échéant, peut être réalisé par le salarié. Pour les forfaits en jours, le décompte des jours travaillés sera réalisé par le salarié ou/et par l'employeur. Un récapitulatif sera fait conformément à l'article D. 212-21-1 du code du travail.

2.2. Les cadres autonomes

2.2.1. Catégories de salariés concernés.

Les parties signataires rappellent que la loi du 19 janvier 2000 distingue notamment trois catégories de cadres. L'article L. 212-15-1 du code du travail définit les cadres dirigeants et l'article L. 212-15-2 du code du travail les cadres dits "intégrés". Les autres catégories de cadres ou cadres autonomes sont concernés par l'article L. 212-15-3 du code du travail avec la possibilité de mettre en place des forfaits en jours. Il s'agit, pour cette dernière catégorie, des personnels sous statut cadre, conformément à la convention collective nationale des tuiles et briques qui peuvent bénéficier de ce dispositif si la durée de leur temps de travail ne peut pas être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

2.2.2. Nombre de jours travaillés.

Le nombre de jours travaillés est fixé à 217 jours sur une année civile. Ce nombre sera calculé pro rata temporis si le cadre entre ou sort en cours d'année.

2.2.3. Modalités de décompte.

Les cadres concernés tiendront un décompte mensuel des jours travaillés qui sera validé par leur hiérarchie. Ce décompte fera également apparaître les jours de repos autres que les congés payés.

2.2.4. Modalité de suivi de l'organisation.

Le suivi de l'organisation du travail, des amplitudes et de la charge de travail s'effectuera par la hiérarchie. Un bilan sera communiqué chaque année au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

2.2.5. Amplitudes et repos.

Les cadres concernés bénéficieront au minimum d'un repos quotidien de 11 heures, hebdomadaire de 35 heures.

L'article 2.2.1 (les cadres autonomes - catégories de salariés concernés) du titre II est étendu sous réserve qu'en

application de l'article L. 212-15-3 (III), premier alinéa, du code du travail les conventions de forfait en jours ne soient conclues qu'avec des salariés ayant la qualité de cadre et pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

L'article 2.2.5 (les cadres autonomes - amplitude et repos) du titre II est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3 (III), deuxième alinéa, du code du travail, les modalités concrètes d'application des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du même code relatifs aux repos quotidien et hebdomadaire soient précisées au niveau de l'entreprise.

TITRE III : Le CET

L'article 2.3 de l'accord de branche du 23 juin 1997 est complété afin de pouvoir également alimenter le compte épargne-temps par les jours de réduction du temps de travail dans les limites légales.

AVENANT DU 18 JUIN 2001 RELATIF A LA CESSATION D'ACTIVITE DE CERTAINS TRAVAILLEURS SALARIES

Préambule

Les pouvoirs publics ont mis en place un dispositif de cessation anticipée d'activité par le décret du 9 février 2000 afin de permettre à certains salariés d'arrêter leur activité professionnelle. Cette mesure complète utilement le dispositif de l'ARPE tout en se basant sur des modalités différentes permettant ainsi à des salariés ayant effectué des travaux pénibles au cours de leur vie professionnelle et répondant aux critères fixés par le décret de bénéficier d'une cessation anticipée de travail.

Les parties signataires relèvent également que ce nouveau régime permettra de renouveler la pyramide des âges.

Cet accord doit répondre aux aspirations de salariés proches de l'âge de la retraite tout en rajeunissant une partie des effectifs.

Les parties signataires rappellent enfin que ce dispositif complexe se gère en relation avec l'Etat et l'UNEDIC.

Article 1 Objet de l'accord national professionnel

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté du même jour pris pour son application.

Ce décret prévoit que l'Etat peut prendre partiellement en charge le revenu de remplacement versé aux salariés bénéficiant de mesures de cessation partielle d'activité organisées en application d'un accord national professionnel mentionné à l'article L. 352-3 du code du travail et d'un accord d'entreprise dans les conditions définies ci-après, lorsque les salariés concernés répondent à certaines conditions d'âge et connaissent des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité conformément au décret.

Article 2 Champ d'application de l'accord national professionnel

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements relevant, par leur activité principale, des activités définies par l'article G 1 " Champ d'application " de la convention collective de l'industrie des tuiles et briques situés en France métropolitaine.

Lorsque, du fait d'une cession ou d'un changement d'activité, l'entreprise soumise au présent accord sort du champ d'application de celui-ci, l'accord continue à produire ses effets tant pour les salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité que pour ceux susceptibles d'en bénéficier, sous réserve que la nouvelle entreprise ait conclu une convention de cessation anticipée d'activité avec l'Etat.

Article 3 Conditions générales d'application

3.1. Conditions tenant à l'entreprise

Le présent accord est applicable aux entreprises qui :

- ont fixé une durée collective du travail inférieure ou égale à 35 heures en moyenne hebdomadaire sur l'année ou à une durée annuelle de 1 600 heures ;
- qui concluent un accord d'entreprise de cessation anticipée d'activité prévoyant notamment, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, le nombre maximum de bénéficiaires, les âges et catégories de salariés éligibles aux dispositifs du présent accord ;

- et qui établissent par accord les dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

Il faut qu'en outre une convention de prise en charge partielle de l'allocation versée aux salariés bénéficiaires ayant adhéré personnellement au dispositif soit conclue entre l'Etat, l'entreprise et l'UNEDIC, choisie comme organisme gestionnaire. Un bilan d'application de cette convention sera présenté annuellement par l'employeur au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

3.2. Conditions tenant au salarié

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif et ainsi de la prise en charge partielle de l'allocation par l'Etat, le salarié doit avoir adhéré personnellement au dispositif de cessation d'activité et son contrat de travail doit être suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation.

Il doit en outre remplir les conditions cumulatives énoncées aux points 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 ci-après.

3.2.1. Conditions d'âge.

Le salarié doit être âgé d'au moins 57 ans et de moins de 65 ans et avoir les annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein à son 60e anniversaire ou au plus tard dans les 36 mois qui suivent son adhésion au dispositif.

3.2.2. Conditions d'ancienneté et d'emploi.

Seul peut bénéficier du dispositif le salarié :

- qui a une ancienneté continue d'au moins 8 ans dans l'entreprise ou l'établissement ;
- et qui soit a accompli 15 ans de travail à la chaîne ou de travail en équipes successives, soit a travaillé habituellement 200 nuits ou plus par an pendant 15 ans.

Peut également bénéficier du dispositif le salarié ayant la qualité de travailleur handicapé au sens de l'article L. 323-3 du code du travail, justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel et des conditions d'âge et d'ancienneté prévues ci-dessus.

3.2.3. Autres conditions.

Lors de l'adhésion au dispositif, le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code.

Pendant la durée d'adhésion au dispositif, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié perçoit l'allocation de remplacement définie aux articles 5.3 ci-après. Il ne doit exercer aucune autre activité professionnelle sous réserve du cas de reprise exceptionnelle prévu à l'article 5.2.

Lors de son adhésion au dispositif, le salarié ne devra pas bénéficier :

- d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif ;
- d'une allocation du régime d'assurance chômage ;
- d'une allocation de préretraite licenciement ;
- d'une allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).

Le salarié qui bénéficie déjà de la retraite progressive, au titre de l'article L. 322-4 du code du travail, peut opter pour le dispositif défini par le présent accord, s'il remplit par ailleurs les conditions fixées ci-dessus au moment de la signature avec l'Etat de la convention d'activité de certains travailleurs salariés.

Article 4 Période et procédure d'adhésion aux mesures de cessation d'activité

4.1. Période d'adhésion

La période pendant laquelle les salariés peuvent adhérer aux mesures de cessation d'activité est fixée à 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

4.2. Procédure d'adhésion

Le salarié remplissant les conditions d'accès au dispositif de cessation anticipée d'activité de l'article 3.2 pourra demander à l'entreprise d'en bénéficier. En cas d'accord de l'entreprise, celle-ci fournira au salarié :

- l'offre d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord ; le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître par écrit sa décision définitive d'adhérer au dispositif ;
- la possibilité pour l'intéressé d'avoir, avant de prendre sa décision, un entretien avec un représentant de la direction de l'entreprise ou de l'établissement, entretien au cours duquel il pourra avoir communication de son salaire de référence tel que prévu à l'article 5.3.2.

Sous réserve que la convention Etat, UNEDIC et entreprise soit signée, le salarié entre dans le dispositif à compter du premier jour du mois qui suit l'adhésion au dispositif de cessation d'activité. Cette adhésion vaut acceptation par le salarié de l'ensemble du dispositif tel que défini dans le présent accord.

L'adhésion au dispositif donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail signé par l'employeur et le salarié. Cet avenant rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment de l'accord.

Article 5 Régime du dispositif de cessation d'activité

5.1. Statut du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

5.2. Reprise de périodes de travail dans l'entreprise

Dans les 6 premiers mois qui suivent son adhésion, le salarié qui bénéficie du dispositif de cessation d'activité peut être amené, à la demande de l'employeur, et à titre exceptionnel afin d'assurer la bonne continuité des services, à reprendre le travail dans l'entreprise à laquelle il appartient.

Au-delà de cette limite, le salarié est dispensé d'activité professionnelle jusqu'à l'âge de sa retraite à taux plein. Toutefois, lorsqu'une période de reprise de travail, telle que prévue à l'alinéa précédent, a débuté avant cette limite, elle pourra être au maximum de 3 mois et éventuellement se poursuivre avec son accord.

5.3. Ressources garanties

5.3.1. Montant de l'allocation.

Sous réserve du maintien des dispositions réglementaires permettant cette mesure, le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 14 950 F au 1er janvier 2001), auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

5.3.2. Salaire de référence et revalorisation.

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond de la sécurité sociale.

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence conformément à l'article 1er, VII, 2°, du décret du 9 février 2000.

5.3.3. Montant de la participation de l'Etat.

Le montant de la participation de l'Etat au financement de l'allocation est fixé en fonction de l'âge du salarié à la date d'adhésion au dispositif.

Le taux est égal à 50 % en adhérant à 57 ans et plus.

Les cotisations obligatoires, taux d'appel compris, aux régimes de retraite complémentaire, assises sur le salaire de référence défini ci-dessus dans la limite de deux fois le plafond de calcul des cotisations sociales, sont intégralement prises en charge par l'Etat à compter du premier jour du mois suivant où le bénéficiaire atteint l'âge de 57 ans.

5.3.4. Modalités de versement de l'allocation.

La participation de l'Etat ne sera due qu'après l'expiration d'un délai courant à compter de la date de suspension du contrat de travail et comprenant un nombre de jours correspondant aux indemnités compensatrices de congés payés versées par l'employeur.

L'allocation est versée mensuellement par l'ASSEDIC.

Il sera remis chaque mois au salarié en cessation d'activité un bulletin en précisant le montant.

5.3.5. Cotisations sociales.

L'allocation versée au salarié est un revenu de remplacement. Elle n'a pas le caractère de salaire. Elle est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visées par l'article L. 352-3 du code du travail, c'est-à-dire, au jour de la signature de l'accord, à la CSG et à la CRDS ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Les cotisations obligatoires aux régimes de retraite complémentaire des bénéficiaires de la cessation d'activité sont intégralement prises en charge par l'Etat.

Le régime de prévoyance prévu par la CCN s'applique conformément aux articles de la convention collective nationale des tuiles et briques : article O.22 pour les ouvriers et article E.15 pour les ETAM.

En revanche, les entreprises dans lesquelles existent un régime de retraite complémentaire au-delà du taux obligatoire, un régime de prévoyance et éventuellement un régime de frais médicaux examineront les conditions de son maintien éventuel en faveur des salariés en cessation d'activité.

5.3.6. Durée du versement.

Lorsque le salarié est entré en dispense totale d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et de

tout autre dispositif de capitalisation en temps.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

5.4. Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquérir des droits à retraite complémentaire et sous réserve de la conclusion des conventions signées, d'une part, entre l'entreprise et l'UNEDIC (représentée par l'ASSEDIC) et, d'autre part, entre l'Etat, l'entreprise et l'UNEDIC, l'UNEDIC versera à l'AGIRC et l'ARRCO les cotisations sur l'assiette susvisée et sur la base des taux et systèmes de cotisations obligatoires, à compter du premier jour du mois suivant le 57^e anniversaire des intéressés.

5.5 Sortie du dispositif

La retraite du salarié sera liquidée à compter du moment où il justifie du nombre de trimestres nécessaires validés par l'assurance vieillesse pour bénéficier d'une retraite à taux plein conformément aux dispositions de la CCN. Dès lors qu'il remplit cette condition, il doit en informer l'employeur.

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit l'indemnité de mise à la retraite qui lui est applicable.

Les périodes de suspension du contrat de travail seront prises en compte pour le calcul de cette indemnité.

Le départ à la retraite prévu au premier alinéa n'est pas soumis à l'obligation d'embauche.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Préambule

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites est venue modifier les conditions dans lesquelles un employeur pouvait procéder à la mise à la retraite d'un salarié.

En application des dispositions de l'article 16 de la loi susvisée (art. L. 122-14-13 du code du travail), la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si le salarié atteint l'âge de 65 ans.

Toutefois, cet article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par accord de branche étendu, un âge inférieur, sans pouvoir être inférieur à 60 ans, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale.

Les parties signataires ont souhaité, par le présent accord, accompagner les mises à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés de dispositifs adaptés.

Cet accord a également pour objet d'améliorer la gestion prévisionnelle du personnel dans l'intérêt partagé de l'entreprise et des salariés.

Bien évidemment, la mise en œuvre de cette dérogation ne remet pas en cause la possibilité de départ anticipé offert par les articles 23 et 24 de la loi susvisée et du décret du 30 octobre 2003, aux salariés ayant débuté leur activité professionnelle entre 14 et 16 ans et ayant une longue carrière professionnelle, ainsi qu'aux salariés handicapés.

C'est dans ce contexte que les parties signataires se sont réunies et ont ainsi entendu :

- fixer des contreparties, en termes d'emploi et de formation professionnelle, liées à la mise à la retraite de salariés dont l'âge est inférieur à 65 ans et qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et d'une retraite complémentaire sans abattement ;
- et substituer ces nouvelles dispositions à celles existant actuellement en les intégrant à la convention collective nationale des tuiles et briques.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne tous les salariés de la branche quelles que soient leur classification et la catégorie dont ils relèvent (ouvriers, ETAM et cadres).

Article 2 Modalités de mise à la retraite avant 65 ans

L'entreprise peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié dès lors qu'il atteint l'âge de 60 ans et qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans cette hypothèse, l'employeur s'entretiendra avec le salarié pour lui faire part de son intention. Cet entretien permettra de prendre en considération les conséquences d'une mise à la retraite sur la situation individuelle et familiale du salarié.

Dans les 3 mois suivant cet entretien, l'employeur devra s'assurer que le salarié peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement.

Dans ce contexte, le salarié devra communiquer à son employeur, dans un délai maximal de 3 mois à compter de l'entretien, les documents attestant qu'il peut bénéficier des retraites légales et complémentaires sans abattement et l'employeur disposera alors d'un délai de 3 mois pour notifier par lettre recommandée avec accusé de réception la mise à la retraite du salarié. Celle-ci ne sera effective qu'après respect d'un préavis d'une durée de 3 mois, préavis débutant à la date de première présentation du courrier recommandé.

Article 3 Contreparties en termes de formation professionnelle

L'évolution de plus en plus rapide des procédés et des organisations, l'ouverture sur de nouveaux marchés entraînent des modifications dans l'activité des entreprises des tuiles et briques et dans leurs métiers, modifications qu'elles prennent en compte pour anticiper leurs besoins en compétences, leur évolution et ainsi élaborer leur plan de formation.

L'évolution démographique en cours et la pyramide des âges de nombre d'entre elles renforcent cette nécessité.

C'est dans ce contexte que les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans inscriront chaque année au plan de formation et engageront des actions de formation destinées plus particulièrement aux salariés âgés de plus de 45 ans dont la nature et la finalité correspondent à leurs orientations et priorités.

Les membres du comité d'entreprise, ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel quand ils existent, sont consultés sur les actions de formation inscrites au plan de formation et destinées aux salariés de plus de 45 ans.

Les salariés de plus de 55 ans bénéficient, quant à eux, d'un entretien spécifique dont l'objectif est de faire un bilan de leur carrière et leurs acquis professionnels et de leur situation vis-à-vis de la retraite pour élaborer un projet de formation, notamment en matière de tutorat, permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle.

Article 4 Contreparties en termes d'emploi

Les entreprises qui procèdent à des mises à la retraite avant 65 ans s'engagent à remplacer les salariés mis à la retraite dans les conditions définies ci-après :

L'entreprise s'engage à réaliser une embauche en contrat à durée indéterminée pour 2 salariés mis à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans, et ce dans un délai maximal de 3 mois suivant la 2e mise à la retraite.

Article 5 Indemnité de mise à la retraite avant 65 ans

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'aux salariés mis à la retraite à l'initiative de l'employeur avant 65 ans.

Dans cette hypothèse, tout salarié mis à la retraite à partir de 60 ans, se verra allouer une indemnité de mise à la retraite égale à l'IDR (indemnité de départ à la retraite) majorée de 15 %.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est celui prévu pour les ouvriers à l'article O.27, pour les ETAM à l'article E.20 et pour les cadres à l'article CA.18 de la convention collective nationale des tuiles et briques précitée.

Article 6 Information des institutions représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel est informé tous les ans de l'application de l'accord dans l'entreprise.

A défaut de bilan social, les entreprises présenteront un bilan annuel en distinguant les départs à la retraite et les mises à la retraite ainsi que les embauches réalisées sur la même période.

Article 7 Conséquences sur la convention collective

Le présent accord emporte modification de certains articles de la convention collective nationale des tuiles et briques dans les termes suivants :

(voir les modifications)

Préambule

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail est venue modifier certains éléments du code du travail et a eu pour conséquence d'impacter certaines dispositions de la convention collective des tuiles et briques (CCNTB).

Face à ces nouveaux enjeux, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir afin d'adapter et moderniser la CCNTB aux nouvelles dispositions légales.

Tel est l'objet du présent accord.

Article 1 Maladie, ancienneté

Désormais, la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnisation complémentaire légale des absences pour maladie justifiées est ramenée de 3 à 1 an (nouvel art.L. 1226-1 du code du travail).

Dans ces conditions, l'article O 21 de la CCNTB est modifié et réécrit comme suit :

« Article O 21

Indemnisation maladie-accident

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu et donnant lieu à perception des indemnités journalières de la sécurité sociale, à condition :

— *de justifier d'une ancienneté de 1 année au sein de l'entreprise et au sens de l'article G 17 ;*

— *de pouvoir justifier à tout moment de leur attribution ;*

— *d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans un délai de 3 jours calendaires un avis d'arrêt de travail ;*

— *d'être soignés, sauf en cas de mission pour le compte de l'entreprise, sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la Communauté économique européenne,*

les ouvriers recevront à partir du 46e jour d'absence suivant le point de départ de l'incapacité de travail, pendant une période de 42 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Pendant la période de 45 jours calendaires suivants, ils recevront 50 % de la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que les intéressés perçoivent des caisses de la sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise.

En cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, sous les réserves et dans les conditions énumérées ci-dessus, les ouvriers recevront à partir du premier jour d'absence, pendant une période de 60 jours calendaires, la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler et, pendant la période de 60 jours calendaires suivants, 50 % de ladite rémunération.

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et quels que soient le nombre des absences et la durée de chacune d'elles, la durée totale de maintien du salaire à plein tarif ne peut excéder la durée résultant des dispositions ci-dessus.

Lorsque, dans une période de 12 mois consécutifs, surviennent à la fois des jours d'absence pour maladie et des jours d'absence pour accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle, les durées maximales d'indemnisation correspondant à ces deux types d'absences ne s'ajoutent pas.

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de faire bénéficier les ouvriers de dispositions moins favorables que celles résultant de la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation.

Les garanties accordées par le présent article ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué de travailler, sous déduction, sauf pour ce qui concerne les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles, de la rémunération correspondant au délai de carence de 3 jours.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'intéressé dans l'établissement ou partie d'établissement sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'ancienneté pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un ouvrier qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui est fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir. »

Article 2 Licenciement, ancienneté et indemnité conventionnelle

Désormais, la condition d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement est ramenée de 2 à 1 an (nouvel art.L. 1234-9 du code du travail).

D'autre part, le montant de l'indemnité légale de licenciement est désormais égal à 1 / 15 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2 / 15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Dans ces conditions, les articles suivants de la CCNTB sont modifiés et réécrits comme suit :

« Article O 26

Indemnité de licenciement

a) Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ouvrier victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article O 24 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ouvrier, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus au a, il sera alloué à l'ouvrier licencié avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- 1 an : montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans ;
- 5 ans : 1 mois de salaire ;
- 10 ans : 2 mois de salaire ;
- 15 ans : 4 mois de salaire ;
- 20 ans : 6 mois de salaire ;
- 25 ans : 8 mois de salaire ;
- 30 ans : 9 mois de salaire ;
- 35 ans : 10 mois et demi de salaire ;
- au-delà de 35 ans : indemnité légale de licenciement.

Au sein de chaque tranche d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée pro rata temporis (exemple de calcul pour 17 années d'ancienneté : 4 mois + $[(6 \text{ mois} - 4 \text{ mois}) \times 2 / 5] = 4,8 \text{ mois}$).

Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement versée entre 1 an et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur peut procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements mensuels échelonnés sur une période de 3 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions du présent article ne peuvent conduire à verser aux ouvriers une indemnité de licenciement inférieure à celle prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation. »

« Article E 19

Indemnité de licenciement

a) Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)

Conformément à la loi, il sera alloué à l'ETAM victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article E 17 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour l'ETAM, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) Indemnité de licenciement

Dans les cas autres que ceux prévus au a, il sera alloué à l'ETAM licencié avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

- 1 an : montant prévu par la législation en vigueur majoré de 10 % si l'intéressé a plus de 50 ans et de 20 % s'il a plus de 60 ans ;
- 5 ans : 1 mois de salaire ;
- 10 ans : 2 mois de salaire ;
- 15 ans : 4 mois de salaire ;
- 20 ans : 6 mois de salaire ;

— 25 ans : 8 mois de salaire ;

— 30 ans : 9 mois de salaire ;

— 35 ans : 10 mois et demi de salaire ;

— au-delà de 35 ans : indemnité légale de licenciement.

Au sein de chaque tranche d'ancienneté, l'indemnité de licenciement est calculée pro rata temporis (exemple de calcul pour 17 années d'ancienneté : $4 \text{ mois} + ([6 \text{ mois} - 4 \text{ mois}] \times 2 / 5) = 4,8 \text{ mois}$).

Les années de présence effectuées au-delà de l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable n'entrent pas en ligne de compte pour la détermination de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement versée entre 1 an et 5 ans d'ancienneté est calculée conformément à la loi. L'indemnité de licenciement versée à partir de 5 ans d'ancienneté est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 2 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. Les dispositions du présent article ne peuvent conduire à verser aux ETAM une indemnité de licenciement inférieure à celle prévue par la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation. »

« Article CA 16

Indemnité de licenciement

a) *Indemnité spéciale de licenciement (accident du travail, maladie professionnelle)*

Conformément à la loi, il sera alloué au cadre victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et licencié dans les conditions prévues à l'article CA 14 une indemnité spéciale de licenciement égale, selon le calcul le plus favorable pour le cadre, soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit au double de l'indemnité légale de licenciement calculée sur la base du salaire moyen qu'il aurait perçu au cours des 3 derniers mois s'il avait continué de travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail.

b) *Indemnité de licenciement*

Dans les cas autres que ceux prévus au a, il sera alloué au cadre licencié avant l'âge normal de départ à la retraite prévu par le régime de retraite complémentaire qui lui est applicable, sauf pour faute grave de sa part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté et fixée comme suit :

— pour la tranche des 5 premières années, à partir de 1 an d'ancienneté : 2 / 10 de mois de salaire par année ;

— pour la tranche des 5 années suivantes (6 à 10) : 3 / 10 de mois de salaire par année ;

— pour la tranche des 5 années suivantes (11 à 15) : 4 / 10 de mois de salaire par année ;

— pour la tranche des années suivantes (au-delà de 15) : 7 / 10 de mois de salaire par année.

L'indemnité, calculée par addition des tranches, ne peut toutefois dépasser 13,5 mois de salaire (1). Elle est majorée de 10 % pour le cadre licencié dans une période de 5 ans précédant la date où il remplira une des conditions prévues à l'article CA 18, alinéa 1, pour son départ à la retraite ; le plafond de l'indemnité est alors majoré également de 10 %.

Une année entamée donne lieu à un calcul proportionnel.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant.

Cette indemnité ne s'ajoute pas aux autres versements effectués par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement.

L'employeur peut procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 4 mois au maximum, le premier versement effectué au moment de la cessation du contrat de travail ne pouvant être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

»

(1) A partir de 45 ans d'ancienneté, l'indemnité sera calée au montant de l'indemnité légale.

Article 3 Indemnité conventionnelle de départ ou de mise à la retraite

Force est de constater que la modification du montant de l'indemnité légale de licenciement a un impact sur le montant des indemnités de départ et de mise à la retraite issues de la CCNTB (avenant du 27 juin 2006 à l'accord du 20 décembre 2004).

D'autre part, la loi de financement de la sécurité sociale 2009 (LFSS 2009), soit la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, est venue modifier l'âge légal et les conditions de mise à la retraite et a donc un impact sur les dispositions de la CCNTB afférentes à la mise à la retraite. »

Dans ces conditions, les articles suivants de la CCNTB sont modifiés et réécrits comme suit :

« Article O 27

Départ et mise à la retraite

A. — *Départ à la retraite de l'ouvrier*

a) Conditions et préavis en cas de départ à la retraite de l'ouvrier

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003, à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), l'ouvrier peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, l'ouvrier doit en informer son employeur en respectant un délai de préavis de 3 mois.

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR)

L'ouvrier qui part à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- à partir de 10 ans : 2 mois de salaire ;
- à partir de 15 ans : 2, 5 mois de salaire ;
- à partir de 20 ans : majoration de l'IDR (voir les dispositions du paragraphe O 27 A, c).

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) A partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche : majoration de l'IDR

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2004 à l'accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de départ à la retraite des ouvriers est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration est de :

- 0, 8 mois en 2007 ;
- 1 mois à compter de 2008.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETÉ	OUVRIERS
20 ans	3, 5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5, 5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6, 5 mois de salaire

B. — Mise à la retraite de l'ouvrier

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office de l'ouvrier par l'employeur à partir de 70 ans.

Trois mois avant que l'ouvrier atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (1)

L'ouvrier ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art.L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge. »

« Article E 20

Départ à la retraite et mise à la retraite de l'ETAM

A. — Départ à la retraite de l'ETAM

a) Conditions et préavis en cas de départ à la retraite de l'ETAM

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles

23 et 24 de la loi du 21 août 2003, à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), l'ETAM peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, l'ETAM doit en informer son employeur en respectant un délai de préavis de 3 mois.

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR)

L'ETAM qui part à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- à partir de 10 ans : 2 mois de salaire ;
- à partir de 15 ans : 2, 5 mois de salaire ;
- à partir de 20 ans : majoration de l'IDR (voir les dispositions du paragraphe E 20 A c).

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) A partir de 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche : majoration de l'IDR

Conformément à l'article 3 de l'avenant n° 1 du 13 février 2004 à l'accord du 13 février 2004, avenant relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques (CCNTB) du 17 février 1982, l'indemnité de départ à la retraite des ETAM est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration est de :

- 0, 8 mois en 2007 ;
- 1 mois à compter de 2008.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETÉ	ETAM
20 ans	3, 5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5, 5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6, 5 mois de salaire

B. — Mise à la retraite de l'ETAM

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office de l'ETAM par l'employeur à partir de 70 ans

Trois mois avant que l'ETAM atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (1)

L'ETAM ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art.L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

La rémunération prise en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.).

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge. »

« Article CA 18

Départ à la retraite et mise à la retraite du cadre

A. — Départ à la retraite du cadre

a) Conditions et préavis en cas de départ à la retraite du cadre

Dès lors qu'il remplit les conditions légales de départ à la retraite et est âgé de 60 ans (ou moins de 60 ans pour les salariés visés aux articles 23 et 24 de la loi du 21 août 2003, à savoir les salariés handicapés et les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière), le cadre peut quitter l'entreprise afin de bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

S'il décide de quitter l'entreprise dans ce contexte, le cadre doit en informer son employeur en respectant un délai de préavis de 6 mois.

b) Indemnité de départ à la retraite (IDR)

Le cadre qui part à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite (IDR), calculée comme suit, en fonction de son ancienneté dans la même entreprise de la branche :

- de 2 à 10 ans : indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement ;
- à partir de 10 ans : majoration de l'IDR (voir les dispositions du paragraphe CA 18 A c).

L'IDR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Les appointements pris en compte doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette IDR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ la retraite.

Ces dispositions ne pourront pas faire obstacle à d'éventuelles dispositions sur l'avancement de l'âge de la retraite.

c) A partir de 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche : majoration de l'IDR

L'indemnité de départ à la retraite des cadres est majorée pour les salariés ayant acquis au moins 10 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

L'IDR majorée s'établit donc comme suit :

A compter de 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETÉ	CADRES
10 ans	2, 5 mois de salaire
15 ans	3 mois de salaire
20 ans	3, 5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire
35 ans	5, 5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire
45 ans	6, 5 mois de salaire

B. — Mise à la retraite du cadre

a) Conditions et préavis en cas de mise à la retraite d'office du cadre par l'employeur à partir de 70 ans

Six mois avant que le cadre atteigne l'âge légal de mise à la retraite possible d'office par l'employeur (soit 70 ans depuis la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale 2009), l'employeur doit l'informer de son intention à son égard, soit de mettre fin au contrat de travail au moment où il aura atteint cet âge, soit, au contraire, de prolonger ce contrat.

En cas de modification de l'âge légal de la possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur, le présent article s'adaptera automatiquement en considération de ce nouvel âge.

b) Indemnité de mise à la retraite (IMR) versée à partir de 65 ans (1)

Le cadre ayant atteint l'âge légal de mise à la retraite (65 ans) et qui est mis à la retraite par l'employeur dans les conditions prévues par les nouvelles dispositions légales issues de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (art.L. 1237-5 et D. 1237-2-1 du code du travail) reçoit une indemnité de mise à la retraite (IMR), calculée conformément aux dispositions légales en vigueur.

L'IMR est calculée sur la base moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence au travail de l'intéressé ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Les appointements pris en compte doivent inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat pendant la période considérée.

Cette IMR ne se cumule pas avec tout autre versement effectué par l'entreprise au titre du départ à la retraite.

En cas de modification de l'âge légal de mise à la retraite, le présent article serait adapté en considération de ce nouvel âge. »

(1) Rappel : possibilité de mise à la retraite d'office par l'employeur avant 65 ans conformément à l'accord de branche du 20 décembre 2004, sous réserve du respect de certaines conditions. A noter que, conformément aux termes de l'article L. 1237-5-1 du code du travail, cette disposition conventionnelle n'est valable que jusqu'au 31 décembre 2009.

Article 4 Période d'essai

La nouvelle loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a modifié les durées légales de la période d'essai.

Précisons que le principe de renouvellement de la période d'essai est maintenu conformément aux dispositions antérieures étendues de la CCNTB.

Les articles suivants de la CCNTB sont modifiés et réécrits comme suit :

« Article O 4

Période d'essai

a) Epreuve d'essai

L'exécution d'un essai préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à cet essai sera payé au taux minimum du groupe et niveau de classification de l'ouvrier.

b) Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois pour une durée maximale de 1 mois. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément à la loi en vigueur, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 L. du code du travail pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

— 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

— 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

— 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Conformément à la loi en vigueur (art.L. 1221-26 code du travail), lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art.L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Toute journée commencée et interrompue du fait de l'employeur est due intégralement. »

« Article E 3

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les employés et 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée d'un commun accord une fois pour une durée maximale de 1 mois pour les employés et de 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art.L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant le premier mois de la période d'essai, et dans l'hypothèse où l'une des parties au contrat décide de mettre fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours calendaires.

Après 1 mois et jusqu'à 3 mois, le délai réciproque de prévenance est de 15 jours. Passé 3 mois, le délai de prévenance réciproque est de 1 mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué. »

« Article CA 3

Période d'essai

La durée de la période d'essai est de 4 mois.

Toutefois, la période d'essai peut être renouvelée une fois d'un commun accord pour une durée maximale de 3 mois. Ce renouvellement doit être confirmé par écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur (art.L. 1221-23 du code du travail), la période d'essai et la possibilité de renouvellement sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Pendant le premier mois de la période d'essai, et dans l'hypothèse où l'une des parties au contrat décide de mettre fin au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le délai de prévenance réciproque est de 7 jours calendaires.

Après 1 mois et jusqu'à 3 mois, le délai réciproque de prévenance est de 15 jours. Passé 3 mois, le délai de prévenance réciproque est de 1 mois.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le délai de prévenance peut être, au gré de l'employeur, remplacé par une indemnité compensatrice correspondant au salaire du délai de prévenance non effectué.

Pendant la période du délai de prévenance, que la rupture soit imputable à l'employeur ou au cadre, ce dernier dispose d'un crédit de 24 heures rémunérées pour recherche d'emploi.

Lorsque la rupture a été décidée par l'employeur, le cadre doit seulement avertir celui-ci de ses absences pour recherche d'emploi, 2 jours de travail à l'avance. Par contre, si la rupture a eu lieu à l'initiative du cadre, celui-ci utilisera le crédit d'heures pour recherche d'emploi avec l'accord de son employeur.

Ces absences cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

Après 45 jours calendaires de période d'essai, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'établissement avant l'expiration du délai de prévenance sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de celui-ci. »

Article 5 Contrat à durée indéterminée

Les parties signataires du présent accord déclarent que le contrat à durée indéterminée constitue une référence en matière de contrat de travail dans la profession.

Article 6 Ancienneté et prise en compte de la durée du stage

En cas d'embauche en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage sera pris en compte à hauteur de 30 % dans l'ancienneté du salarié.

Article 7 Complémentaire frais de santé

Les parties signataires du présent accord déclarent que toutes les entreprises de la branche doivent être en mesure de proposer à leurs salariés une assurance complémentaire frais de santé leur permettant d'y adhérer s'ils le souhaitent.

Article 8 Rupture conventionnelle et indemnité

Les parties signataires du présent accord déclarent que l'indemnité de rupture à verser au salarié en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, telle que prévue aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, est l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 9 Inaptitude professionnelle

En cas d'inaptitude professionnelle totale déclarée par le médecin du travail, et en cas d'impossibilité de reclassement du salarié ayant pour conséquence un licenciement, le salarié bénéficiera d'une majoration du solde de son droit individuel à formation (DIF) à hauteur de 30 %.

Cette majoration est applicable quand bien même le solde aurait atteint le plafond du solde légal de 120 heures.

Dispositions générales

Ne sont pas visés par la présente classification, les collaborateurs exerçant des fonctions relevant des clauses ETAM de la CCN du 17 février 1982 de l'industrie des tuiles et briques, même s'ils sont affiliés au régime de retraite et prévoyance des cadres, en raison de leur coefficient hiérarchique, au titre des articles 4 bis et 36 de la CCN nationale interprofessionnelle du 14 mars 1947.

Il n'est pas possible d'établir une classification comportant une énumération complète des fonctions exercées par les cadres. Par contre, il convient d'affirmer le principe selon lequel la carrière d'un cadre doit normalement évoluer en fonction d'un certain nombre de critères reflétant l'importance croissante des services qu'il rend à l'entreprise.

Parmi ces critères, peuvent être retenus, à titre indicatif :

- le niveau des diplômes ou l'expérience équivalente ;
- l'expérience acquise dans l'entreprise ou dans la profession ;
- l'importance des responsabilités hiérarchiques, que celles-ci matérialisent par le nombre de salariés sur lequel le commandement s'exerce ou l'importance relative des budgets gérés ;
- la capacité d'adaptation ;
- le degré d'autonomie, de décision et d'action.

Enfin, la présente classification permet d'accueillir ceux des agents de maîtrise ou techniciens qui sont appelés à poursuivre leur carrière comme cadres au sens de l'article C.A. 1 de la CCN de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982. Dès lors, ces salariés seront classés au minimum en catégorie II, selon les fonctions effectivement remplies.

Catégories, positions et coefficients hiérarchiques

Catégorie I : seuils d'accueil des jeunes cadres diplômés :

- première année : coefficient 300 ;
- deuxième année : coefficient 322 ;
- troisième année : coefficient 344.

L'application de ces coefficients aux jeunes cadres diplômés devra tenir compte des caractéristiques du poste de travail et pourra donc ne pas s'appliquer de façon systématique et intégrale.

Catégorie II : les cadres classés en catégorie II relèvent de l'une des positions suivantes :

- Position A. Cadres d'exécution.
- Position B. Cadres dont la fonction d'étude ou de recherche est d'une nature qui ne se prête pas, en règle générale, à l'accès à un poste de commandement.
- Position C. Cadres de commandement.

Les cadres classés en catégorie II, quelle que soit leur position, bénéficient de l'un des coefficients hiérarchiques suivants :

- Coefficient : 366 ;
- Coefficient : 388 ;
- Coefficient : 410 ;
- Coefficient : 432 ;
- Coefficient : 454 ;
- Coefficient : 476 ;

-Coefficient : 498.

Catégorie III : les cadres classés en catégorie III sont des cadres de commandement dont les fonctions impliquent, en particulier pour les coefficients supérieurs de la catégorie, une haute valeur technique, un commandement étendu et de larges initiatives et responsabilités.

Les cadres classés en catégorie III bénéficient de l'un des coefficients hiérarchiques suivants :

-Coefficient : 520 ;

-Coefficient : 542 ;

-Coefficient : 564 ;

-Coefficient : 586 ;

-Coefficient : 608 ;

-Coefficient : 630 ;

-Coefficient : 652.

-Hors catégories : cadres supérieurs.

Préambule

1. Sur la nécessité de réformer le système actuel de classification :

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective des tuiles et briques ont constaté, au fil du temps et de la pratique, que l'ancienne grille de classification des salariés, type Parodi, fondée sur une dénomination et une hiérarchisation des postes, éprouvait des difficultés à rendre compte à la fois de la transformation des emplois tenus et également à prendre en compte les nouvelles activités découlant des techniques ainsi que des nouveaux produits et services mis en œuvre par notre profession.

Cette méthode de classification apparaît donc totalement obsolète en ne permettant pas de référencer des emplois existant actuellement dans la profession et en ne fournissant aucun moyen d'adapter la classification attribuée aux emplois en fonction de l'évolution des conditions d'exercice de ces derniers.

Cette inadaptation a pour conséquence :

- une très grande diversité des intitulés d'emplois dans les entreprises aboutissant à rendre peu clair leur positionnement au sein de la grille actuelle de classification et difficile l'attribution d'un coefficient hiérarchique ;
- l'inexistence de filières qui est un frein à la mobilité et à l'évolution professionnelle ;
- et une difficulté pour repérer les besoins en formation en fonction de l'évolution des conditions d'exercice des emplois.

Dans ces conditions, face à ce constat, et dans un souci d'adaptation, de modernisation et de valorisation des entreprises du secteur de l'industrie des tuiles et briques et de leur personnel, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux signataires de la convention collective d'adopter une nouvelle méthode de classification des ouvriers et ETAM reflétant réellement et concrètement la structure des emplois de la profession.

2. Sur les principes fondamentaux de la nouvelle classification :

Dans cet esprit, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de construire un dispositif de classement durable et évolutif qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois nécessaires au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

En adoptant 5 critères pour classer l'ensemble des emplois, les parties signataires affirment également leur volonté de se tourner résolument vers l'avenir en élaborant des dispositifs susceptibles de prendre en compte les évolutions futures des métiers de la branche.

Ces critères prennent en compte le souci collectif de la branche de dynamiser et de gérer les compétences de ses collaborateurs, de répondre aux aspirations et attentes des salariés du secteur, tout en prenant en compte les enjeux économiques des entreprises de la profession.

3. Sur les objectifs de la nouvelle classification :

Le présent accord a pour objectifs :

- de répondre au souci des parties signataires d'intégrer tous les emplois quelle que soit la structure organisationnelle de l'entreprise ;
- de permettre la prise en compte de l'évolution et des transformations des emplois dans le temps, ainsi que les compétences démontrées par chaque salarié ;
- d'adopter une grille de classification unique et continue applicable à l'ensemble des filières professionnelles ;

- de déterminer une méthode de classement des emplois identique pour toute la profession ;
- de décrire et classer les emplois avec cette unique méthode en tenant compte de leurs conditions effectives d'exercice dans les entreprises ainsi que de l'organisation et du contexte spécifiques à ces dernières ;
- et enfin de ranger chaque emploi dans un groupe de classification au sein de la grille.

Article 1 Champ d'application de l'accord

A compter de la signature du présent accord, ce nouveau dispositif annulera et remplacera toutes les dispositions antérieures de la CCNTB (articles et annexes) concernant les classifications professionnelles des ouvriers, et des ETAM.

L'objet du présent accord de branche est aussi d'instaurer une nouvelle définition des rémunérations minimales sur la base d'une rémunération minimale annuelle garantie des ouvriers et des ETAM relevant de la CCNTB.

La présente refonte du système de classification et du principe de rémunération minimale garantie emporte modification, et/ou abrogation de certains articles de la CCNTB.

Article 2 Conséquences sur la convention collective

A compter du jour de la signature du présent accord, la rédaction des articles G 4, O 3, O 4, O 12, O 24, E 2 est modifiée comme suit :

il conviendra de substituer aux termes " catégories " et " coefficients " les termes " groupes " et " niveaux ".

A compter du jour de la signature du présent accord, la rédaction des articles et annexes suivants : G 16, O 11, O 17, O 18, O 20, AO 1, AO 2, AO 3, E 8, E 10, E 11, E 12, AE 1, AE 2, AE 3 de la CCNTB est abrogée et remplacée par les dispositions du présent accord.

La mise en place de cette nouvelle classification ne pourra avoir pour effet de diminuer la rémunération effective d'un salarié inscrit à l'effectif ou d'affecter le statut qui lui était attribué antérieurement.

En application des articles L. 141-10 et suivants du code du travail, l'accord ne remet pas en cause les accords entreprise, d'établissement ou les usages dont pourraient bénéficier les salariés. Ces accords ou usages continuent à s'appliquer aux conditions antérieures auxquels ils ont été définis.

Cet accord de branche portant refonte du système de classification de la profession des tuiles et briques trouvera un prolongement par l'ouverture de négociations pour la catégorie des cadres.

Article 3 Les bases du nouveau dispositif de classification

La nouvelle classification proposée s'appuie sur un dispositif de critères classants. Ce système est établi sur la base d'une grille unique et continue pour les ouvriers et les ETAM qui comprend 5 groupes d'emplois.

Le dispositif (3.1) défini dans l'accord de branche comporte une méthode de critères classants permettant la constitution de groupes et de niveaux (3.2).

3.1. Les fondements du dispositif :

- la nouvelle classification professionnelle est fondée sur une description et une pesée des emplois dans chaque

entreprise ainsi que sur la reconnaissance de groupes et de niveaux communs à l'ensemble de la branche ;

- la pesée de tous les emplois dans chaque entreprise se réalise par l'application d'une méthode de pesée identique pour toute la branche ;
- cette méthode de pesée repose :
 - sur des critères classants identiques, au nombre de 5 (complexité, impact, relations, autonomie, connaissances) ; lesquels ont fait l'objet d'une définition validée par le relevé des conclusions du 15 mars 2002, signé par l'ensemble des partenaires sociaux ;
 - sur une même grille de points, appelée grille de cotation, qui permet la pesée de chaque emploi. Après addition des points obtenus sur la grille pour l'ensemble des critères, chaque emploi est positionné sur un des 5 groupes de façon fixe dont il est impossible de déroger par quelque méthode que ce soit. Le nombre de points ainsi obtenu ne sert uniquement qu'au rangement de l'emploi dans un groupe ;
 - à la classification par groupe, s'ajoute un système de niveaux permettant d'apprécier la maîtrise effective de l'emploi par son titulaire.

Les niveaux et les critères classants font l'objet de définitions reprises ci-après.

3.2. Méthode de classification :

Cette méthode de classification se définit selon :

- une grille de cotation et le classement dans les groupes (3.2.1) ;
- des critères classants (3.2.2) ;
- des niveaux (3.2.3).

3.2.1. La grille de cotation.

La grille de cotation comporte 6 degrés dans chacun des 5 critères.

Pour chacun des degrés sont attribués des points suivant l'échelle de cotation :

(En degrés.)

CRITERES	COMPLEXITE	IMPACT	RELATIONS	AUTONOMIE	CONNAISSANCES
1	125	100	100	100	40
2	150	120	120	120	75
3	180	144	144	144	90
4	216	173	173	173	108
5	259	207	207	207	130
6	311	249	249	249	156

Le classement de l'emploi s'effectue dans l'un des 5 groupes d'après le nombre total de points obtenus après la cotation :

- groupe 1 : de 465 points à 545 points ;
- groupe 2 : de 546 points à 643 points ;
- groupe 3 : de 644 points à 772 points ;
- groupe 4 : de 773 point à 927 points ;
- groupe 5 : supérieur à 928 points.

3.2.2. Les critères classants.

Les critères classants sont au nombre de 5. Ils sont définis ci-après ainsi que chacun de leurs 6 degrés :

1 Complexité.

Définition générale :

Ce critère caractérise le niveau de complexité des opérations à réaliser, l'étendue des techniques à mettre en œuvre

dans les situations de travail attachées à l'emploi.

Degrés :

1. Les activités sont constituées de travaux simples, répétitifs, les choix sont basés sur des règles et procédures établies. Les activités essentielles sont susceptibles d'être réalisées après une adaptation et une " mise au courant " de courte durée.
2. Les activités sont variées, diversifiées ; pour être réalisées, elles demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations similaires suivant des méthodes existantes.
3. Les travaux sont variés, de nature diversifiée et présentent pour quelques opérations un degré de complexité certain. Les informations à traiter demandent l'interprétation d'informations variées en vue du choix des solutions les plus appropriées.
4. Les opérations à réaliser sont assez complexes, elles s'imbriquent les unes aux autres et elles requièrent de vérifier la cohérence et la compatibilité d'informations dont les origines sont variées. Les solutions à trouver et à mettre en oeuvre n'ont pas nécessairement été déjà rencontrées.
5. Les activités à réaliser présentent des situations complexes et renouvelées et ceci de façon fréquente ; les solutions à adopter demandent à envisager et couvrent un champ de spécialités étendues.
6. Les travaux sont souvent nouveaux, complexes et comportent parfois des problèmes difficiles à identifier.

2 Impact.

Définition générale :

Ce critère caractérise la portée et les conséquences des activités exercées dans l'emploi. Elles se matérialisent par une portée limitée ou non à l'emploi du titulaire, par leur rapidité et leur durabilité dans le temps et enfin par leur intensité économique (positive ou négative). Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'impact qui caractérise l'emploi exercé englobe celui des collaborateurs qui sont supervisés.

Degrés :

1. L'impact des travaux est limité à ceux de l'emploi ; les procédures de réalisation et de contrôle sont directes et permanentes. Les erreurs sont aisément détectables et leur portée vise les matériels, outillages et opérations en cours.
2. L'impact s'étend à d'autres emplois dans l'entreprise ou à l'extérieur, il est significatif mais de portée immédiate.
3. Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes (groupe, section, service ..) mais appartenant à la même fonction. Pour éviter ces conséquences, un contrôle attentif est à réaliser sur les informations, matières reçues et sur les opérations à réaliser.
4. L'impact peut avoir des conséquences sur une période supérieure au mois et pour plusieurs emplois de la même fonction ; celles-ci ne sont pas toutes détectables dans des délais courts.
5. L'impact des travaux s'étend à d'autres secteurs, il a des conséquences substantielles et il se traduira dans les résultats obtenus dans différents domaines.
6. Les activités portent à la fois sur des cycles de court et de moyen terme, leur impact se traduit dans les résultats obtenus par l'entreprise dans un cadre annuel.

3 Relations.

Définition générale :

Ce critère caractérise les différents modes de communication (écrits et oraux) qui sont à mettre en oeuvre dans la tenue de l'emploi, il exprime leur importance, leur fréquence, et leur nature qui sont à mettre en oeuvre par le titulaire dans les rapports avec ses interlocuteurs internes et externes.

Degrés :

1. Les échanges s'effectuent avec l'environnement immédiat de l'emploi : supérieurs, collègues ou d'autres salariés pour des instructions de travail et passages de consignes.
2. Les échanges et les contacts doivent avoir lieu avec des niveaux et une gamme élargie d'interlocuteurs.
3. Les activités impliquent échange, diffusion et obtention d'informations auprès d'interlocuteurs internes et externes et sous des formes très diversifiées (écrite/orale).

4. Les sujets discutés et/ou rédigés nécessitent une bonne connaissance de l'ensemble des méthodes et usages. Ils demandent des explications, des commentaires et des vérifications.
La forme et le contenu de l'information ne sont pas toujours préétablis.
5. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer, d'argumenter, d'infléchir des points de vue sur des sujets d'une complexité certaine.
6. L'emploi requiert du titulaire de présenter, négocier et convaincre des interlocuteurs pouvant avoir des différences de point de vue sensibles sur des sujets impliquant des prises de décisions à court et moyen terme.

4 Autonomie.

Définition générale :

Ce critère caractérise le cadre des mécanismes et procédures d'instructions, de délégation, de contrôle dans lequel sont exercées les activités attachées à l'emploi (que ce cadre soit ou non formalisé dans tous ses aspects).

Les domaines d'exercice de cette autonomie concernent autant l'étendue que le niveau des décisions, l'application des procédures, la résolution des incidents et enfin la gestion des délais.

Pour les salariés exerçant une fonction d'encadrement, l'appréciation de l'autonomie porte sur l'ensemble des activités exercées dans le périmètre des collaborateurs supervisés.

Degrés :

1. Les instructions sont précises, complètes et détaillées ; elles fixent les modes opératoires, leurs conditions de réalisation et les délais de réalisation. Le contrôle est fréquent et systématique.
2. Les instructions sont précises, les méthodes et les procédures sont déterminées. Les résultats à obtenir sont fixés. Cependant toutes les situations de travail ne peuvent pas être prévues.
Le contrôle sur les résultats est fréquent et direct.
3. Les activités à accomplir et leurs conditions de réalisation s'inscrivent dans un cadre précis, mais elles laissent le choix de combinaisons dans l'ordre des opérations et dans les méthodes suivant les situations.
Les contrôles sont réguliers.
4. Les instructions définissent les résultats à obtenir et les situent dans un programme d'ensemble. Le titulaire a le choix des modalités de mise en œuvre avec les moyens mis à sa disposition. Le contrôle porte sur des étapes intermédiaires et sur l'atteinte des résultats demandés. Si les choix influent sur les activités d'autres emplois, il se réfère à son responsable hiérarchique.
5. Les buts et le contexte dans lequel doivent s'inscrire les résultats sont définis. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliqueront des choix de priorité et de moyens. Le contrôle porte sur l'atteinte des objectifs et il s'effectue dans un cycle de court ou de moyen terme.
6. Les activités sont à organiser dans le cadre de directives d'ensemble qui indiquent les objectifs dans un cycle de moyen terme (approximativement annuel). Le titulaire choisit les priorités et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle porte sur l'évaluation de la réalisation des objectifs à des périodes intermédiaires.

5 Connaissances.

Définition générale :

Ce critère caractérise le niveau de connaissances requises pour la tenue de l'emploi. Ces connaissances peuvent être acquises par la formation et/ou une expérience professionnelle.

Il s'agit ici d'évaluer les connaissances théoriques, scolaires et universitaires et pratiques qui sont requises pour la tenue de l'emploi, que ces connaissances soient générales ou spécialisées, qu'elles soient acquises par la formation initiale ou continue.

Il ne s'agit pas ici d'exprimer une exigence de diplôme mais un seuil de connaissances nécessaires, que celui-ci soit acquis par la formation ou par la pratique professionnelle.

Degrés :

1. L'emploi peut être tenu avec un niveau de connaissances en deçà d'une scolarité obligatoire.
2. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à celle d'une formation équivalant au niveau du brevet d'études professionnelles (BEP), ou du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).
3. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet professionnel (BP) ou au double CAP.

4. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet de technicien (BT), du baccalauréat professionnel ou du baccalauréat technologique.
5. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation équivalant au niveau du brevet de technicien supérieur (BTS), ou du diplôme universitaire de technologie (DUT).
6. Les connaissances pour l'exercice de l'emploi correspondent à une formation de fin de second cycle d'études supérieures.

Dans l'hypothèse où de nouveaux niveaux de connaissances seraient mis en oeuvre dans des formations reconnues au niveau de la branche ou au niveau de l'éducation nationale, leur prise en compte dans les définitions qui précèdent sera négociée par les partenaires sociaux.

3.2.3. Les niveaux.

Les niveaux permettent d'apprécier la maîtrise effective de l'emploi exercé par son titulaire.

Ces niveaux sont au nombre de 4 : A, B, C, D.

Niveau A :

Possède les connaissances requises mais ne possède pas une expérience professionnelle qui permet d'exercer toutes les activités de l'emploi.

Le temps de présence dans le niveau A est en principe de 3 à 12 mois. Dans le cas où il serait envisagé d'aller au-delà de ce délai de 12 mois, un entretien avec la hiérarchie devra avoir lieu avant l'échéance de ce 12e mois.

Niveau B :

Possède les techniques de base caractéristiques de l'emploi et est capable de réaliser l'ensemble des activités qui correspondent aux conditions de mise en oeuvre les plus usuelles et courantes.

Niveau C :

Possède l'intégralité des techniques requises par l'emploi et sait faire face aux différentes situations professionnelles, y compris les moins courantes ou inhabituelles, en particulier aux aléas et incidents.

Niveau D :

Maîtrise des domaines couvrant la totalité de l'emploi dans les différentes situations de travail, y compris les plus exceptionnelles.

Le titulaire doit en outre assurer au moins 3 des activités complémentaires ci-après :

- assister et former des salariés dans l'emploi afin de développer leur professionnalisme ;
- mettre à disposition une expertise particulière sur les domaines de compétence de l'emploi ;
- proposer des voies de progrès techniquement et économiquement applicables au contexte et aux domaines de compétence de l'emploi ;
- assurer des remplacements réguliers dans un autre emploi du groupe supérieur.

Article 4 Modalités d'application de la nouvelle classification

Les modalités d'application de la nouvelle classification entrent dans un périmètre de délais (4.1), de forme (4.2), de suivi (4.3) et de processus d'information des salariés (4.4) définis ci-après :

4.1. Modalités d'application en termes de délais.

Le délai maximum de mise en application du nouveau système de classification est de 18 mois après la signature du présent accord.

4.2. Modalités d'application en termes de forme.

Dans chaque entreprise sera mise en place une commission technique transitoire de suivi ; les modalités de mise en œuvre de cette commission technique transitoire de suivi pourront être déterminées par la voie d'accord d'entreprise (4.2.1) ; et, à défaut, par les dispositions propres du présent accord de branche (4.2.2).

4.2.1. Mise en place de la commission technique transitoire de suivi par voie d'accord d'entreprise.

L'accord d'entreprise aura comme objet de déterminer les conditions de création de la commission technique transitoire de suivi.

L'accord d'entreprise règlera les modalités d'application, à savoir :

- le calendrier de mise en œuvre ;
- les conditions dans lesquelles les emplois seront classés dans les groupes et dans les niveaux ;
- l'avis de la commission technique ;
- et les modalités d'information des salariés quant à leur nouvelle classification.

L'accord d'entreprise pourra également définir les modalités pratiques d'organisation pour la mise en place de la nouvelle classification, à savoir les conditions et la procédure de saisie motivée des représentants du personnel existant dans l'entreprise en cas de contestation individuelle de la nouvelle classification attribuée à un salarié.

En revanche cet accord ne pourra modifier les dispositions fixant :

- le nombre, la nature et les degrés des critères classants ;
- la grille des points par critère ;
- le nombre de groupes et la définition des niveaux dans les groupes ;
- la durée de la commission de suivi d'application.

En tout état de cause, les partenaires sociaux devront, dans un délai de 6 mois postérieurement à la signature du présent accord, avoir mis en place l'accord d'entreprise, faute de quoi les dispositions du paragraphe (4.2.2) ci-après trouveront à s'appliquer.

Lorsque le salarié souhaitera porter une réclamation, celle-ci devra être motivée et écrite par le salarié et adressée à un membre de la commission.

La commission technique fonctionnera pendant 6 mois supplémentaires à l'issue du délai de 18 mois de mise en œuvre afin de pouvoir apurer l'examen des éventuels litiges individuels.

La commission se réunira tous les 2 mois afin d'examiner les demandes individuelles. Si à l'échéance de cette période de 2 mois, il n'existait pas de litige, il n'y aurait pas lieu de convoquer la commission.

4.2.2. Mise en place de la commission technique transitoire de suivi par le mécanisme de l'accord de branche.

A défaut d'accord d'entreprise, dans les 6 mois suivant la signature du présent accord national de classification, une commission technique consultative pour le suivi d'application dans chaque entreprise sera mise en place dans les conditions suivantes :

- elle sera composée de 2 représentants maximum par organisation syndicale représentée dans l'entreprise et d'un même nombre de représentants désignés par la direction ;
- à défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, le chef d'entreprise mettra en place cette commission de suivi, en concertation avec les représentants du personnel ou, à défaut, avec les salariés ;
- cette commission sera informée et consultée régulièrement sur l'avancement des travaux et sur leurs résultats.

Lorsque le salarié souhaitera porter une réclamation, celle-ci devra être motivée et écrite par le salarié et adressée à un membre de la commission.

Le recours du salarié s'effectuera auprès des représentants du personnel selon le droit commun.

La commission technique fonctionnera pendant 6 mois supplémentaires à l'issue du délai de 18 mois de mise en oeuvre afin de pouvoir apurer l'examen des litiges individuels.

La commission se réunira tous les 2 mois afin d'examiner les demandes individuelles. Si, à l'échéance de cette période de 2 mois, il n'existait pas de litige, il n'y aurait pas lieu de convoquer la commission.

4.3. Le suivi national de l'application :

Au sein de la branche professionnelle, il sera constitué une commission nationale paritaire de suivi pour une durée de 24 mois à compter de la signature du présent accord.

4.3.1. Mission de la commission nationale paritaire de suivi.

Cette commission aura pour mission de s'assurer de sa mise en application, d'en suivre l'état d'avancement, de veiller au respect de la méthode de classification définie par le présent accord de classification, d'interpréter les textes sur demande de l'une des parties signataires, de dresser un bilan au terme du délai d'application et de garantir la bonne information et la bonne application du nouveau système de classification issu du présent accord.

En tout état de cause, la commission ne se prononcera pas sur les cas individuels.

4.3.2. Composition de la commission nationale paritaire de suivi.

Cette commission nationale paritaire de suivi sera composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés signataire ;
- du même nombre de représentants de la FFTB.

4.3.3. Modalité de saisie et de fonctionnement de la commission paritaire nationale de suivi.

La commission de suivi se réunira au minimum 3 fois par an. Elle se réunira, également, dans un délai de 1 mois maximum, sur convocation du président de la commission de la FFTB, à l'occasion de toute demande formulée par un ou plusieurs membres d'une commission technique transitoire de suivi d'entreprise telle que défini à l'article (4.2) du présent accord.

Toute demande de saisie de la commission paritaire nationale devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, auprès du président de la commission sociale de la FFTB. Elle devra exposer l'objet de la saisie et comporter tous les éléments d'appréciation nécessaires sur le ou les points sur laquelle porte la demande.

Si elle le juge nécessaire, la commission pourra rencontrer les parties demanderesses et défenderesses. Dans ce cas, celles-ci devront comparaître en personne.

La commission établira un procès-verbal qui sera transmis à la commission technique transitoire d'entreprise, dans les 15 jours suivant sa tenue.

4.4. Information des salariés et mentions sur le bulletin de salaire.

Le nouveau système de classification se substitue au système de la CCNTB issu des textes suivants : annexe A O n° 2 (45e avenant du 5 octobre 1999) prévue par l'article O 11 de la CCNTB et annexe A E n° 1 (45e avenant du 5 octobre 1999) prévue par l'article E 8 de la CCNTB.

Chaque salarié, ouvrier ou ETAM, recevra une notification individuelle de sa nouvelle classification lui signifiant le groupe et le niveau auquel il est rattaché.

Ce nouveau système de classification sera matérialisé sur le bulletin de paie de chaque salarié, ouvrier ou ETAM, par la mention d'un chiffre (de 1 à 5) et d'une lettre (A, B, C ou D).

Ce nouveau système de classification remplace en totalité l'ancien système, étant entendu que l'article R. 143-2 du code du travail impose que figure sur le bulletin de paie le nom et l'emploi du salarié ainsi que la position ou le groupe et le niveau auxquels il appartient.

Article 5 Définition de la rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie est la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle un salarié (à l'exclusion des stagiaires bénéficiant de conventions de stage et des contrats réglementés) positionné dans un groupe et dans un niveau, ne peut pas être rémunéré pour 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie.

Le temps de travail sera calculé sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, correspondant à un temps de travail effectif annuel de 1 600 heures ou considéré comme un temps de travail à temps plein pour le personnel posté ou non en fonction de l'organisation du travail dans l'entreprise, et pour les salariés à temps partiel, le temps de travail sera calculé sur la base d'un temps de travail effectif annuel proratisé.

La rémunération minimale annuelle garantie sera applicable pro rata temporis aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée et pour les personnes qui quitteraient l'entreprise en cours d'année.

Cette définition de la rémunération minimale annuelle garantie ne remet pas en cause la définition du temps de travail dans la profession des tuiles et briques telle qu'elle a été définie dans l'accord du 15 décembre 1998 relatif à la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail.

Article 6 Champ d'application de la rémunération annuelle garantie

Pour l'application de la rémunération minimale annuelle garantie, il y a lieu :

- de prendre en considération tous les éléments de la rémunération brute annuelle se rapportant à du travail effectif ou des périodes assimilées comme telles, toutes les primes (dont prime de fin d'année et prime de vacances) soumis à cotisations sociales sans autre exception que celles énoncées de façon limitative à l'article 7 ci-après ;
- d'assimiler aux périodes de travail effectif toutes celles pendant lesquelles la rémunération est maintenue en totalité par l'employeur, soit en vertu de dispositions légales ou conventionnelles, soit par décision de l'entreprise.

Article 7 Exclusions au champ d'application de la rémunération annuelle garantie

Sont exclus de la rémunération minimale annuelle garantie :

- les heures supplémentaires et les majorations pour heures supplémentaires ;
- les remboursements de frais professionnels ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement et la participation prévue par les dispositions légales ;
- les sommes perçues au titre du temps de pause pour le casse-croûte lorsque celui-ci est rémunéré au-delà de 152 h 20 de travail mensuel effectif ;
- les sommes perçues au titre de l'indemnité de panier prévues par la CCNTB ;
- la prime d'ancienneté prévue par la CCNTB ;
- toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente ;
- les compensations pour réduction de la durée hebdomadaire du travail prévues par le protocole du 19 octobre 1978 modifié par l'avenant du 10 octobre 1979 ;
- l'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite ;
- l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

Ces éléments ne sont donc pas pris en compte pour vérifier si cette rémunération minimale annuelle garantie est atteinte.

Les montants des rémunérations minimales annuelles garanties par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un avenant séparé distinct de la classification.

Cette rémunération minimale annuelle garantie ne fait pas obstacle à l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ainsi qu'aux dispositions de l'article L. 143-2 du code du travail et, d'autre part, à l'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au SMIC une garantie de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

Article 8 Prime d'ancienneté

Le principe de la prime d'ancienneté est maintenu.

Néanmoins, la détermination du montant de cette prime est fixée, selon l'ancienneté du salarié, dans le cadre de la grille fournie en annexe du présent accord.

L'article O 17 ainsi que l'article E 10 de la CCNTB sont donc abrogés et remplacés par les articles 8.1 et 8.2 suivants.

8.1. Prime d'ancienneté des ouvriers.

- a) Les ouvriers bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à l'avenant n° 1 du présent accord.
- b) Il existe en outre, dans certains cas, une prime annuelle d'ancienneté qui ne se cumule pas avec la précédente et qui est versée lorsque, pour cause d'absence prolongée pour maladie ou accident du travail, l'ouvrier n'a pas perçu la prime.

Son montant est le suivant :

- après 5 ans de présence : 27,4 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel) ;
- après 10 ans de présence : 40,85 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté

ministériel) ;

- après 15 ans de présence : 54,50 fois la valeur du minimum garanti (tel qu'il est défini périodiquement par arrêté ministériel).

8.2. Prime d'ancienneté des ETAM.

Les ETAM bénéficient d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à l'avenant n° 1 du présent accord.

Article 9 Accessoires du salaire dépendant de la rémunération minimale annuelle garantie

Sont directement dépendants de la rémunération minimale annuelle garantie 3 accessoires de rémunération versés aux ouvriers et ETAM, à savoir : la prime de fin d'année (9.1), la prime de vacances (9.2), les majorations pour travail posté en continu (9.3).

9.1. Prime de fin d'année.

Les dispositions des articles O 18 et E 11 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par l'article suivant.

Une prime de fin d'année sera versée aux salariés présents dans l'entreprise au moment de sa distribution en fin d'année dans les conditions suivantes :

La prime de fin d'année sera égale, pour une année complète de travail effectif à temps plein, à 6,5 % en 2004, à 7 % en 2005 et à 7,5 % à compter de 2006 de la rémunération minimale annuelle garantie, correspondant à la classification conventionnelle du salarié.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à du travail effectif :

- les périodes de prise des congés payés ;
- la période légale du congé maternité ;
- les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année).

Lors du départ à la retraite ou de la mise à la retraite, ou d'un licenciement économique individuel ou collectif, la prime de fin d'année sera exceptionnellement payée au moment du départ du salarié selon un calcul pro rata temporis.

Les salariés engagés en cours d'année ainsi que les salariés travaillant à temps partiel percevront une prime de fin d'année calculée selon les mêmes modalités que celles applicables pour les salariés à temps plein, mais au prorata de leur temps de présence effective dans l'entreprise.

Chaque jour ou poste de travail complet d'absence au cours de la période de 12 mois précédant le mois de calcul de la prime de fin d'année entraînera un abattement égal à 1/225 du montant du minimum du groupe et du niveau auquel appartient le salarié, selon la pondération suivante :

- pour les salariés qui, au cours de la période de référence, n'auront pas été absents plus d'une fois ou plus de 2 fois, si le total de ces 2 absences ne dépasse pas 6 jours, l'abattement ne sera appliqué qu'à partir du 7^e jour (ou poste de travail) d'absence. Dans les autres cas, ce délai de franchise ne sera pas accordé, et l'abattement sera appliqué dès le premier jour de la première absence ;
- les périodes de chômage partiel ne donnent pas lieu à abattement ;
- pour les salariés totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au début du mois de calcul de la prime, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 2 % de la rémunération annuelle minimum garantie correspondant au groupe et au niveau de leurs classifications.

9.2. Prime de vacances.

Les dispositions des articles O 20 et E 12 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par ce qui suit :

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances sera versée avant le départ en congés pour faciliter l'utilisation des congés payés.

La prime de vacances sera égale à 25 % de l'indemnité de congés payés perçue par le salarié.

La prime de vacances sera versée aux salariés ayant au moins 700 heures de présence continue au cours de la période annuelle de référence de calcul des droits à congés payés.

Pour l'application de ces dispositions, sont assimilées en particulier à des périodes de présence :

- les périodes de prise des congés payés ;
- la période légale du congé maternité ;
- les périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'une année).

La prime de vacances n'est effectivement due que s'il y a prise effective du congé principal et non dans le cas du versement d'une indemnité compensatrice.

Cependant, en cas de décès du salarié, la prime de vacances sera versée à ses héritiers ou ayants droit.

9.3. Rémunération minimale annuelle garantie des salariés postés en continu.

Les dispositions de l'article G 16 de la CCNTB sont abrogées et remplacées par le présent article.

Cet article concerne le travail posté en continu tel qu'il est défini par l'article 11 de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit du travail en équipes successives sans interruption la nuit, le dimanche ni les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

La rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 du présent accord.

Article 10 Reconnaissance et prise en compte de la formation et des diplômes

La reconnaissance et la prise en compte des diplômes, du professionnalisme, de la validation des acquis de l'expérience (VAE), des certificats de qualification professionnelle (CQP), de la formation continue... seront traitées dans le cadre des négociations paritaires à venir en 2004 à la suite de la réforme nationale sur la formation.

Article 11 Temps de pause pour le casse-croûte et indemnité de panier pour les ETAM

A l'instar des ouvriers, les ETAM bénéficieront, à compter de la signature du présent accord, d'un temps de pause pour le casse-croûte dans les conditions fixées à l'article O 15 de la CCNTB et d'une indemnité de panier dans les conditions fixées à l'article O 16 de la CCNTB.

Article 12 Indemnisation des jours de carence en cas de maladie

Les entreprises de la profession ouvriront des négociations, concernant l'indemnisation des jours de carence en cas de maladie, dans un délai maximum de 1 an après la mise en place des classifications.

ANNEXE 1 – LEXIQUE DES CLASSIFICATIONS

Adaptation

C'est le temps maximal qu'il faut pour comprendre ce qu'est son travail ou son emploi et le réaliser de façon autonome.

Agents de maîtrise

Soit tout salarié assurant un encadrement permanent sans pour autant exercer pleinement les responsabilités de direction réservées au chef d'entreprise ou déléguées par lui.

Soit tout salarié qui assume des responsabilités, distingué par le chef d'entreprise comme possédant la maîtrise complète de son métier et bénéficiant d'une autonomie et de larges possibilités d'initiatives dans le cadre de la délégation reçue.

Autonomie

L'autonomie est caractérisée par la plus ou moins grande liberté d'action laissée dans l'exercice de l'emploi par les consignes, prescriptions, instructions, etc. et les contrôles hiérarchiques.

Le critère d'autonomie comporte des degrés qui vont de la consigne élémentaire à l'orientation la plus générale.

Classification

Répartition en diverses catégories d'après des critères précis.

Opération consistant à regrouper les emplois de la branche professionnelle ou les fonctions exercées par les salariés, à les organiser dans un système cohérent, et à les situer les uns par rapport aux autres en leur attribuant un coefficient.

Classification Parodi

Le système de grilles Parodi est généralement catégoriel (5 catégories : ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres). Il établit une correspondance stricte entre savoir-faire, emploi occupé et salaires minima.

(Source : ministère du travail)

Compétence

Les compétences peuvent être définies comme une combinaison de différents types de savoirs mis en oeuvre dans l'activité de travail :

Cette définition insiste sur la combinaison des :

- savoir : connaissances issues de l'enseignement formel ;
- savoir faire : connaissances issues d'activités professionnelles concrètes, habilités manuelles, capacité de résolution de problèmes, apprentissage ;
- savoir être : comportement social.

(Source : ministère du travail)

Comportement

Ensemble des actions et des réactions d'un individu qui agit en réponse à son environnement.

Connaissances

Pour exercer avec efficacité une fonction, il est nécessaire de posséder une certaine somme de connaissances théoriques et pratiques pour comprendre et résoudre les problèmes posés par la vie de l'entreprise.

Ces connaissances sont acquises par la complémentarité d'une instruction scolaire ou universitaire et des enseignements acquis par l'expérience professionnelle pratique.

Pour apprécier les niveaux d'exigence des fonctions, il convient de prendre en considération la somme des connaissances effectivement requises et non la seule formation ou les diplômes des titulaires de la fonction.

Critère classant

Les grilles à critères classants reposent sur la définition des niveaux d'emploi à partir d'une série de critères prédéterminés ou implicites identiques pour chaque niveau.

(Source : ministère du travail)

Degré de technicité

Niveau de connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation initiale ou continue et/ou par expérience.

Emploi

Ensemble d'activités et de missions pouvant regrouper plusieurs postes de nature comparable qu'une entreprise destine à un individu en fonction de l'organisation du travail.

Employé

Salarié affecté principalement à des activités administratives.

Evaluation

Outil permettant d'attribuer une ou des valeurs à un emploi.

Expérience

Pratique du métier consistant pour un salarié en un acquis lui ayant fourni des compétences.

Filière professionnelle

Ensemble des emplois qui correspondent aux divers degrés de difficultés d'une même spécialité professionnelle.

Fonction

Ensemble d'opérations, de décisions ou de missions qui se positionnent dans la finalité de l'entreprise non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences techniques, commerciales, administratives, sociales ou autres.

Fonctionnel

Se dit d'un emploi où l'analyse, l'expertise et le conseil auprès de tiers facilitent la prise de décisions.

Initiative

Action du salarié qui propose ou détermine les moyens les plus appropriés pour la réalisation de son activité.

Métier

Le métier se caractérise par une spécialité exigeant un apprentissage et de l'expérience. Il se manifeste par un ensemble de compétences résultant de l'expérience et d'une longue pratique.

Opérationnel

Se dit d'un emploi où le titulaire prend des décisions pratiques visant dans son domaine de responsabilité à optimiser le résultat productif de l'entreprise.

Niveau des diplômes de l'éducation nationale

Les niveaux de l'éducation nationale se distinguent en 5 catégories en fonction du diplôme :

- niveau V ; CAP, BEP ;
- niveau IV : bac, bac professionnel, bac technique, BP (brevet professionnel) ;
- niveau III : BTS, DUT ;
- niveau II : maîtrise ou fin du second cycle du supérieur ;
- niveau I : 3e cycle, diplôme d'ingénieur.

Ouvrier

Personne qui effectue un travail professionnel manuel, mécanique ou autre constitué par l'exécution d'activités diverses.

Polyvalence

Pratique habituelle de plusieurs techniques maîtrisées sur plusieurs postes.

Poste

Ensemble d'activités attribuées à un salarié dans un espace technique déterminé.

Qualification

La qualification se rapporte aux aptitudes ou aux capacités opérationnelles nécessaires pour occuper un poste ou un emploi alors que la classification implique le classement de l'emploi en un ordre relatif.

Responsabilité

Amène à être le garant de ses décisions et de ses actes professionnels, sur les personnes, les produits, le matériel dont on a la charge, ceci sur le plan externe ou interne de l'entreprise.

Technicien

Personnel dont les travaux contribuent à la gestion de l'entreprise, au fonctionnement des ateliers, à la promotion des produits ou à des recherches et études visant à l'amélioration des techniques de fabrication, à l'amélioration des produits et pouvant avoir des fonctions d'encadrement.

ANNEXE 2 –LISTE NON EXHAUSTIVE D'EMPLOIS REPERES

EMPLOI₁

Définition générale :

Conduite et contrôle d'une installation ou d'une partie d'installation afin d'assurer une production qualitative et quantitative.

Activités principales :

- mise en route ou reprise du pilotage de la réalisation du process et des encours de fabrication après vérification des mesures de sécurité ;
- prise et passage des consignes ;
- vérification et alimentation en consommables ;
- réalisation de paramétrage et/ou de réglage ;
- réalisation des autocontrôles sur le produit ;
- identification des dysfonctionnements et incidents de production ;
- réalisation simple et/ou sollicitation d'assistance spécialisée ; réalisation d'activités programmées de maintenance courante non spécialisée ;

- application des procédures de sécurité, de qualité et d'environnement ;
- déclaration des tableaux de production des rapports d'incident.

EMPLOI 2

Définition générale :

Réalise les interventions de dépannages et d'entretien pour assurer le fonctionnement optimal des équipements de production.

Activités principales :

- analyse des défaillances des systèmes électrique, robotique et électromécanique de l'outil de production ;
- réalisation de travaux préventifs, d'entretien et de dépannages ou propositions d'améliorations techniques courantes ;
- réalisation de compte rendu d'intervention et/ou renseignement des systèmes de gestion de maintenance ;
- mise en œuvre et application des opérations prévues relatives aux procédures de qualité, de sécurité ;
- après intervention, remise en route de l'installation.

EMPLOI 3

Définition générale :

Réaliser des actes administratifs en appliquant des procédures définies (de production, de gestion, de comptabilité, d'administration générale, commerciale, logistique).

Activités principales :

- classement, pointage et vérification de données chiffrées ou non ;
- saisie, élaboration de documents, courriers sur outils informatiques ;
- archivage, recherche et distribution de documentations et dossiers ;
- réception, tri, envoi des courriers sous toutes formes ;
- gestion administrative de commandes, de stocks ;
- éventuellement, accueil et orientation physique de visiteurs.

L'étendue de ces activités peut être exercée plus ou moins complètement et parfois dans leur ensemble suivant la structure et l'organisation de l'entreprise.

EMPLOI 4

Définition générale :

Réalise des travaux de manutention, de contrôle physique ou d'entretien directement ou en utilisant des équipements spécialisés.

Activités principales :

- manutention, tri et chargement de matières en cours de fabrication ou produits finis ;
- conditionnement et déconditionnement ;
- conduite d'engins de levage et de manutention ;
- nettoyage et entretien de son emplacement de travail ;
- mise en œuvre des opérations prévues par les procédures qualité et sécurité ;
- prise et passage de consignes.

L'étendue de ces activités peut être exercée plus ou moins complètement et parfois dans leur ensemble suivant la

structure de l'organisation de l'entreprise.

EMPLOI 5

Définition générale :

Anime et dirige une équipe pour assurer la réalisation des programmes de production de cette équipe.

Activités principales :

- affectation du personnel sur les postes de travail ;
- contrôle le bon déroulement du programme de production (quantité et qualité) ;
- traitement des incidents de production (soit directement, soit par recours au personnel qualifié) ;
- établissement des comptes rendus et des rapports de production et transmissions des consignes ;
- contrôle des moyens et conditions de sécurité de sa ligne de production ;
- accueil et formation du personnel ;
- gestion quotidienne du personnel de l'équipe (absence, accidents du travail, gestion des temps, congés ..) ;
- proposition d'amélioration technique et de fonctionnement de sa ligne de production.

**AVENANT N° 1 DU 13 FEVRIER 2004 A L'ACCORD DU 13 FEVRIER 2004 RELATIF AUX
REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES DES OUVRIERS, EMPLOYES,
TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE (ETAM RELEVANT DES DISPOSITIONS DE LA
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TUILES ET BRIQUES (CCNTB) DU DU 17 FEVRIER
1982**

Entre :

La fédération française des tuiles et briques, agissant au nom des entreprises qui lui sont rattachées,

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération Bâtimat TP CFTC ;

La fédération nationale de la construction (SCAMIC), syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens des industries céramiques CFE-CGC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent aux annexes AO n° 2 et AO n° 3 du 45e avenant du 6 octobre 1999 pour les ouvriers relevant des dispositions de la CCNTB et AE n° 2 et AE n° 3 du 45e avenant du 6 octobre 1999 pour les ETAM relevant des dispositions de la CCNTB.

Article 1er Montant des rémunérations minimales annuelles garanties

En euros/annuel

GROUPE	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
1	15 656	16 068	16 480	16 995
2	17 098	17 768	18 489	19 416
3	19 519	20 240	21 321	22 609
4	22 712	23 536	24 978	26 869
5	26 972	58 050	30 300	33 026

Article 2 Barème de la prime d'ancienneté

En euros/mensuel

GROUPE	3 ANS d'ancienneté	6 ANS d'ancienneté	9 ANS d'ancienneté	12 ANS d'ancienneté	15 ANS d'ancienneté
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

**Article 3 Majoration de l'indemnité de départ en retraite pour les salariés ayant
acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche relevant
de la CCNTB**

Le barème de l'indemnité de départ en retraite des ouvriers et des ETAM, prévu respectivement aux articles O.27 et

E.20 de la CCNTB, sera majoré pour les salariés ayant acquis au moins 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise de la branche.

Cette majoration sera de :

- 0,2 mois en 2004 à compter de la signature du présent accord ;
- 0,4 mois en 2005 ;
- 0,6 mois en 2006 ;
- 0,8 mois en 2007 ;
- 1 mois à compter de 2008.

Le barème de l'indemnité de départ à la retraite jusqu'à la date de signature du présent accord de :

ANCIENNETE	OUVRIERS	ETAM
2 à 10 ans	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
à partir de 10 ans	1,5 mois de salaire	1,5 mois de salaire
15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire
20 ans	2,5 mois de salaire	2,5 mois de salaire
25 ans	3 mois de salaire	3 mois de salaire
30 ans	4 mois de salaire	4 mois de salaire
35 ans	4,5 mois de salaire	4,5 mois de salaire
40 ans	5 mois de salaire	5 mois de salaire
45 ans	5,5 mois de salaire	5,5 mois de salaire

(...)

L'indemnité de départ à la retraite s'établira à compter du 1er janvier 2008 et pour les années suivantes :

ANCIENNETE	OUVRIERS	ETAM
2 à 10 ans	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement	Indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement
à partir de 10 ans	1,5 mois de salaire	1,5 mois de salaire
15 ans	2 mois de salaire	2 mois de salaire
20 ans	3,5 mois de salaire	3,5 mois de salaire
25 ans	4 mois de salaire	4 mois de salaire
30 ans	5 mois de salaire	5 mois de salaire
35 ans	5,5 mois de salaire	5,5 mois de salaire
40 ans	6 mois de salaire	6 mois de salaire
45 ans	6,5 mois de salaire	6,5 mois de salaire

AVENANT N° 51 DU 23 MAI 2014 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNEE 2014

Article 1er Barème des salaires mensuels minima cadres

L'annexe ACA n° 2 relative au barème des salaires mensuels minima des cadres de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu de l'avenant n° 51 du 23 mai 2014 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, la valeur du point est revalorisée.

Elle est égale à 6,098 €.

Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit à partir du 1er janvier 2014 pour un travail à temps plein :

(En euros.)

Catégorie		Salaire mensuel MINIMUM
I	300	1 829,40
	322	1 963,56
	344	2 097,71
II	366	2 231,87
	388	2 366,02
	410	2 500,18
	432	2 634,34
	454	2 768,49
	476	2 902,65
	498	3 036,80
III	520	3 170,96
	542	3 305,12
	564	3 439,27
	586	3 573,43
	608	3 707,58
	630	3 841,74
	652	3 975,90

Le salaire mensuel minimum des cadres est calculé en multipliant le point cadre fixé à 6,098 € par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du cadre concerné.

AVENANT N° 13 DU 2 JUIN 2017 RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1ER JANVIER 2017

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 12 du 2 juin 2016 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 .

Article 1er : Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMA) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 12 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de façon dégressive de 0,9 % à 0,4 %.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMA des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1er janvier 2017 selon le barème suivant :

(En euros.)

Groupe	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
1	19 205	19 687	19 771	20 277
2	20 293	20 907	21 754	22 819
3	22 821	23 570	24 816	26 300
4	26 348	27 122	28 711	30 865
5	30 910	32 125	34 684	37 782

Article 2 : Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 à savoir :

(En euros.)

Groupe	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3 : Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

ACCORD DU 25 MAI 2005 RELATIF A LA MISE EN PLACE DE CQP

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
Vu l'accord interbranches relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 juin 2004 signé entre, d'une part, la FFTB, l'UNICEM, la CICF, la FIB, le SFIC, le FILMM, le SNPSI, la chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes et, d'autre part, la CFDT, la CFTC, la CGE-CGC, la CGT et la CGT-FO,
il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés de la branche des tuiles et briques, concourant à la meilleure compétitivité des entreprises.

Ils affirment leur volonté d'en faire une priorité d'action.

Ils reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche dans les dispositifs réglementaires en vigueur et à venir.

Ils estiment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises et de leurs salariés puisqu'ils contribuent à baliser le parcours qualifiant des salariés :

- en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi nouvellement recrutés avec un contrat de professionnalisation ;
- en permettant de valoriser le savoir-faire et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi, ou en résultant ;
- en permettant une meilleure adaptation professionnelle, pour le maintien de leur emploi et le développement de leur carrière ;
- en reconnaissant ces savoir-faire et aptitudes par l'accès à un niveau de rémunération minimale reconnu dans la grille de classification.

Les signataires conviennent qu'il revient à la branche professionnelle d'assumer directement l'élaboration et la validation paritaire des CQP de nos métiers dans le respect des dispositions du présent accord.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à tous les salariés de la branche relevant de la convention collective nationale des tuiles et briques.

Article 2 Nature et objet des certificats de qualification professionnelle

Le certificat de qualification professionnelle est un titre délivré par la branche et atteste des qualifications professionnelles obtenues dans un métier de la branche des tuiles et briques.

Le CQP atteste ainsi, par référence à un descriptif d'activités et de capacités, sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, d'une qualification (acquise généralement à l'issue d'un parcours de formation formalisé) dans un emploi propre à la branche.

Le CQP a pour objet de reconnaître et de valider les compétences professionnelles notamment par le biais de la

validation des acquis de l'expérience professionnelle, par les contrats et les périodes de professionnalisation.

Article 3 Public éligible

Le CQP est ouvert aux jeunes, aux demandeurs d'emploi nouvellement recrutés et aux salariés en activité dans une entreprise de la branche dans le cadre du plan de formation, des périodes ou contrats de professionnalisation ou tout autre dispositif.

Article 4 Rôle et saisine de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi siégeant en matière de formation est seule habilitée à proposer la création d'un CQP, à en fixer les conditions de mise en œuvre, de délivrance et de validation ainsi que les publics éligibles, à déterminer la composition et les modalités d'intervention du jury paritaire.

La CPNE est saisie des demandes de création de CQP.

Ces demandes motivées émanent de l'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche, des cursus pédagogiques conduisant à des connaissances et des compétences adaptées aux besoins des entreprises de la branche.

La CPNE fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modification et de suppression des CQP.

Ces décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

La CPNE pourra mandater dans les conditions fixées à l'article 5, pour la définition et l'élaboration des modalités de mise en œuvre des CQP, un groupe technique paritaire constitué de 2 membres par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et par un nombre au maximum égal de représentants des employeurs.

Article 5 Procédure de création et de mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle

Sur délégation de la CPNE, le groupe technique paritaire cité à l'article 4 étudie et fixe sous contrôle et approbation a posteriori de la CPNE :

- la nécessité de création d'un CQP ;
- la formation dans le secteur d'activité concerné ;
- le cahier des charges des CQP (définition de la qualification, public visé) ;
- le jury paritaire (constitution, pouvoirs, compétence...) ;
- le référentiel d'activités et des compétences ;
- le référentiel de formation ainsi que les organismes de formation ;
- les conditions de suivi de la formation ;
- les modes de validation de la formation et de délivrance des CQP ;
- la procédure et les modalités de mise en œuvre des validations des acquis de l'expérience (VAE).

Le centre technique des tuiles et briques (CTTB) est chargé de mettre en œuvre l'organisation et d'assurer la coordination des CQP, avec l'appui technique de l'OPCA de la branche.

Article 6 Diffusion par la FFTB

Le présent accord ainsi que le dispositif des CQP feront l'objet d'une diffusion par la FFTB avec le support de l'OPCA de la branche.

Article 7 Reconnaissance des CQP

Le salarié ayant obtenu un CQP de la branche bénéficiera d'une priorité pour l'accès aux emplois qui viendraient à se libérer ou à être créés et correspondant au CQP obtenu. Toutefois, la confirmation du salarié dans ce nouvel emploi est subordonnée à sa performance dans l'emploi en question.

Dans le cadre où un salarié occupe déjà un emploi pour lequel une qualification de CQP existe et où ce salarié obtiendrait ledit CQP, une rémunération minimale annuelle du niveau supérieur à celui qu'il occupe lui est garantie, à l'exception de la rémunération concernant le niveau D que les parties signataires du présent accord considèrent comme un niveau comprenant d'autres expertises que celles exigées dans le CQP comme indiqué dans l'accord de classifications du 13 février 2004.

A titre d'exemple, un salarié classé en niveau B dans son emploi obtiendrait la rémunération minimale annuelle du niveau C, dès l'obtention de son CQP, pro rata temporis.

Article 8 Validation des acquis de l'expérience professionnelle

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les CQP créés par la CPNE des tuiles et briques sont également délivrés aux salariés qui ont fait valider les acquis de leur expérience complétés éventuellement par des parcours individualisés de formation.

La procédure et les modalités de mise en oeuvre de la VAE des salariés sont définies par le groupe technique paritaire cité aux articles 4 et 5 du présent accord et validées par la CPNE.

Article 9 Répertoire national des certifications professionnelles

Comme il est précisé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, les CQP peuvent être enregistrés, par arrêté du Premier ministre, au répertoire national des certifications professionnelles.

Préambule

Dans le cadre de la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, la branche professionnelle des industries des tuiles et briques a décidé d'engager une négociation paritaire sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité. Ce dernier a pour objectif de favoriser l'emploi en améliorant la compétitivité par le biais d'allègement des charges des entreprises.

Les organisations syndicales et la FFTB ont tiré bénéfice des discussions concernant le contrat de génération pour enrichir leur dialogue sur le pacte de responsabilité.

Après la présentation du diagnostic social de la branche en 2013 dans le cadre du contrat de génération, l'exposé des données économiques et sociales présenté le 22 septembre 2014 a permis l'analyse de la situation économique et de l'emploi de la branche.

Ces données étaient issues des statistiques Insee en ce qu'elles concernent le nombre de mises en chantier et la production des tuiles et briques et de la DARES de 2011 en ce qui concerne les données sociales.

Notre accord de mise en œuvre du pacte de responsabilité réaffirme la volonté de garantir l'emploi en favorisant la transmission et le développement des savoirs et des compétences.

Cette démarche de mise en œuvre du pacte de responsabilité est étroitement liée à la conjoncture économique, à l'activité des entreprises de la branche professionnelle et en particulier à l'évolution de l'activité du secteur du bâtiment.

Après avoir établi un diagnostic de la situation économique et sociale, les parties signataires ont défini des objectifs relatifs à l'embauche des jeunes et à la formation ; cette dernière concernant notamment l'alternance, la valorisation du tutorat CQP, la valorisation de l'obtention du diplôme CQP.

Titre Ier Scenarii économiques et données sociales

Dans le cadre de la première réunion de négociation sur le pacte de responsabilité en date du 12 septembre 2014, des données économiques et sociales (issues de l'exploitation des DADS 2011 et de l'observatoire des métiers et des compétences de l'OPCA 3+) ont été apportées aux organisations syndicales de salariés.

1 Données sociales

Il ressort des données statistiques FFTB 2014 (chiffres du 31 décembre 2013) que la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et briques a un effectif de 4 649 salariés en équivalent temps plein.

Le pourcentage de femmes dans la profession est de 13,1 % selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres de 2013), les hommes représentant 86,9 % des effectifs selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres de 2013).

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur industriel des tuiles et briques fait apparaître un âge moyen de 43,8 ans (moyenne de 2013). Cet âge moyen est légèrement différent pour les salariés des deux sexes. Il est de 41,1 ans pour les femmes et de 44,2 ans pour les hommes.

Le nombre de salariés ayant moins de 30 ans représentent 10 % de l'effectif de 2013, dont 3,3 % ont au plus 25 ans.

Les salariés ayant 50 ans et plus représentent quant à eux 33 % de l'effectif 2013.

En 2013, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 96,4 % de l'effectif de la branche (effectif salariés en équivalent temps plein).

Le nombre total d'apprentis et de contrats de professionnalisation représente 2,3 % des effectifs de la branche professionnelle selon l'enquête FFTB (chiffres de 2013).

Les prévisions de départ à la retraite, communiquées par l'observatoire des métiers de la profession le 9 décembre 2014 (panel entreprises 2013 représentant 3 258 salariés) lors de la CPNE, évaluées en fonction de l'âge légal de 62 ans sont les suivantes :

- 11 % des effectifs devraient partir à la retraite entre 2014 et 2019 (départs cumulés) ;
- 46 % sont issus de la fonction production ;
- 21 % sont issus de la fonction maintenance ;
- 10 % sont issus de la fonction commerciale ;
- 9 % sont issus de la fonction supports ;
- 9 % sont issus de la fonction logistique ;
- 2 % sont issus de la fonction qualité sécurité environnement ;
- 2 % sont issus de la fonction recherche et développement ;
- 1 % est issu des fonctions achats, approvisionnements et méthodes.

2 Données économiques

A partir des données économiques Insee des années précédentes, des projections ont été établies. Elles lient le nombre annuel des mises en chantier, la production et l'emploi.

En 2014, les mises en chantier ont atteint des niveaux historiquement bas.

En 2015, l'hypothèse porte sur une très légère reprise de la construction en raison des mesures mises en place par le Gouvernement. Toutefois, la mise en chantier de 300 000 à 340 000 logements permettra de réduire les périodes de sous-activité et d'utiliser partiellement l'ensemble des outils de production existants au sein de la profession des tuiles et briques.

En revanche, à compter du seuil de 350 000 logements, la profession s'accorde à considérer que le taux d'utilisation des outils de production augmentera et que le niveau d'emploi lié à cette activité devra se concrétiser par des embauches au sein de la profession des tuiles et briques.

Titre II Engagements et objectifs de la branche

Les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement en matière :

- du maintien de l'emploi et du recrutement ;
- d'accompagnement des jeunes et de leur embauche ;
- de formation ;
- de transfert des savoir-faire issus de l'expérience.

Article 1er Engagements en faveur du maintien de l'emploi et du recrutement

1.1. Maintien de l'emploi de la branche

Au regard de la pyramide des âges de la branche tuiles et briques (enquête FFTB effectifs 2013), les simulations des départs en retraite des salariés à l'âge de 62 ans révèlent un flux de sortie assez important.

En contrepartie de ce flux sortant, et dans le contexte suivant :

- mise en chantier annuelle d'environ 300 000 logements ;
- place de la « terre cuite » dans la construction équivalente à 2013 (chiffres communiqués lors des NAO : nombre de logements et quantités de tonnes livrées).

Pendant la période d'application de l'accord, la branche des tuiles et briques s'engage à maintenir l'emploi en fonction des salariés sortants liés aux départs à la retraite réalisés selon les dispositions légales de l'âge de la retraite.

Les chiffres seront donnés annuellement dans le cadre du suivi de l'accord.

1.2. Recrutement de salariés

Dans l'hypothèse où le marché de la construction évoluerait favorablement pour atteindre une mise en chantier de logements supérieure à 350 000, la branche des tuiles et briques recrutera 4 % de l'effectif de branche (enquête FFTB 2013). Ce volume de recrutement s'échelonne sur les années en fonction de la progression de l'activité.

Article 2 Engagements en faveur de l'emploi des jeunes et de leur accompagnement

La notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans. La branche se fixe comme objectif le recrutement et l'accompagnement des jeunes à travers plusieurs dispositifs.

1.1. Recrutement des jeunes

Dans le cadre du renouvellement de la pyramide des âges, le taux d'entrée annuel est de 2,5 % de l'effectif total (enquête FFTB chiffres 2013). La branche se fixe en conséquence comme objectif d'embaucher des jeunes de moins de 26 ans à hauteur de 15 % de ces 2,5 %, soit 54 jeunes sur la période de 3 ans en CDI à temps plein.

L'évolution de l'embauche des jeunes sera appréciée annuellement pendant la durée de l'accord.

L'indicateur posé pour procéder à cette évaluation sera « le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans sur l'ensemble des salariés ». L'information sera donnée lors de l'enquête salaire annuelle de branche par les entreprises adhérentes de la FFTB.

Par ailleurs, la branche des tuiles et briques rappelle la priorité donnée à l'accompagnement à la vie au travail des salariés en situation de handicap dans les entreprises relevant du secteur de l'industrie des tuiles et briques.

La CPNE a confié cet objectif de mise en œuvre opérationnelle des engagements pris, à savoir : d'augmenter et de pérenniser le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises et de faire évoluer positivement le regard sur le handicap au travail, à l'OPCA de branche.

C'est dans ce contexte que la branche des tuiles et briques souhaite poursuivre sa sensibilisation et la communication vers ses entreprises afin d'encourager l'embauche de jeunes en situation de handicap.

1.2. Intégration et accompagnement des jeunes embauchés

Attachés à la transmission des savoir-faire et à l'échange intergénérationnelle des compétences, les parties signataires rappellent la mise en place de l'outil « TSE (transfert des savoir-faire issus de l'expérience) » mis à la disposition des entreprises adhérentes de la branche par l'OPCA de branche.

En outre, afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche, il est décidé de mettre en place à destination des entreprises les dispositifs suivants :

- un livret d'accueil du jeune en entreprise ;
- un parcours d'accueil du jeune embauché ;
- un entretien de suivi ;
- un référent.

1.2.1. Mise en place d'un livret d'accueil du jeune embauché

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui sera mis à la disposition des entreprises. Il sera remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise.

L'employeur remettra également au jeune une note d'information sur les régimes complémentaires de prévoyance, de frais de santé et de retraite existants dans l'entreprise.

1.2.2. Mise en place du parcours d'accueil du jeune embauché

L'entreprise devra également prévoir un parcours d'accueil pour tout jeune embauché.

1.2.3. Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune embauché

Avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent devra être mis en place. Celui-ci aura pour objectif d'examiner la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

1.2.4. Accompagnement du jeune par un référent

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises pourront présenter un salarié référent, sur la base du volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Une information sur le rôle du référent sera diffusée aux salariés.

Un support sera établi par la branche professionnelle sur la nature de la fonction de « référent ».

Article 3 Engagements en faveur de la formation

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) favorisent l'employabilité des jeunes et en conséquence un meilleur accès à un contrat de travail à durée indéterminée.

3.1. Engagements en faveur de l'alternance

Il est rappelé que les contrats en alternance n'ont pas pour objet de pallier un manque d'effectif mais de permettre aux jeunes l'acquisition d'une qualification, l'accès à un métier par une première expérience professionnelle pour une intégration dans la vie active.

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant une formation théorique à une formation pratique en entreprise. Ces formations doivent être

diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent, d'une part, pour les jeunes d'accéder à un emploi qualifié et d'autre part, à l'entreprise, de recruter par la suite des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

Les partenaires rappellent enfin que les stages sont des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel afin que le stagiaire puisse acquérir des compétences professionnelles et qu'il puisse mettre en œuvre les acquis de sa formation professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, favorisant ainsi son insertion professionnelle.

3.1.1. Objectif de développement de la formation en alternance

La branche considère que l'alternance doit progresser à hauteur de 30 % sur 3 années. Elle doit donc atteindre 3 % de l'effectif fin 2017.

Cet objectif sera suivi annuellement et le nombre de contrats de formation en alternance sera collecté lors de l'enquête salaire annuelle FFTB.

3.1.2. Apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le responsable direct de la formation de l'apprenti assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ».

a) Fonctionnement

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Le maître d'apprentissage, dans le cadre du parcours de formation de l'apprenti, est donc celui qui :

- accueille l'apprenti dans l'entreprise ;
- présente le personnel et les activités de l'entreprise à l'apprenti ;
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes à l'entreprise ;
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier ;
- organise et planifie le poste de travail de l'apprenti ;
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier ;
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au CFA et des résultats obtenus ;
- accueille le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti en entreprise ;
- évalue l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti ;

Il doit donc, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à son apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA.

b) Rémunération minimale des apprentis

L'article D. 6222-26 du code du travail indique un pourcentage du Smic en fonction de l'âge du salarié et de son année d'étude. La branche souhaite fixer une rémunération minimale supérieure à celle fixée par le code du travail.

Celle-ci est fixée aux taux figurant dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage du Smic.)

Année d'exécution du CT	Moins de 18 ans		De 18 ans à moins de 21 ans		21 ans et plus	
	Loi	Branche FFTB	Loi	Branche FFTB	Loi	Branche FFTB
1re année	25	40	41	50	53	60
2e année	37	50	49	60	61	70
3e année	53	60	65	70	78	85
					ou salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable	

3.2. Engagements en faveur des CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance professionnelle nationale créée pour un métier spécifique et délivrée par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Il est conçu par et pour les professionnels de la branche et décerné par un jury paritaire. Le certificat de qualification professionnelle est une attestation officielle reconnue par toutes les entreprises du secteur.

La branche des « tuiles et briques » rappelle son attachement aux CQP de la profession, lesquels sont des outils à privilégier dans le développement du contrat de professionnalisation.

Elle s'engage ainsi :

- à intensifier le nombre annuel de salariés formés ;
- à créer une prime d'obtention du CQP ;
- à valoriser le tutorat CQP.

3.2.1. Intensifier le nombre annuel de salariés formés dans le cadre des CQP

La FFTB s'engagera auprès des entreprises à utiliser cet outil de formation par différents moyens d'information.

3.2.2. Créer une prime d'obtention du CQP

Par ailleurs, afin de reconnaître son investissement personnel et professionnel, le salarié qui se sera formé (VAE, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation) se verra attribuer une prime de 500 € brut, versée à l'obtention de son CQP « Tuiles et briques ».

3.2.3. Valoriser le tutorat CQP par une prime

Le tutorat est considéré comme un levier d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences.

Le tuteur veille à la bonne insertion du salarié et contribue à l'évaluation de ses compétences. Il remplit pour cela une

mission de transmission des savoirs et savoir-faire du métier. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il accompagne le bénéficiaire dans l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à la tenue de l'emploi ou à la qualification visée.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation, et ses capacités à transmettre les savoirs et la culture du métier.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque entreprise mettra en œuvre une formation des tuteurs telle que proposée par l'OPCA de branche. Il est par ailleurs rappelé qu'un dispositif d'accompagnement « Cap tutorat » est développé au niveau de l'OPCA de branche.

Afin de valoriser la fonction de tutorat et de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur CQP, les salariés qui exercent une fonction de tuteur CQP auprès d'un autre salarié de l'entreprise bénéficient d'une prime de tutorat.

Le bénéfice de cette prime est réservé au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche.

Le montant de la prime de tutorat est fixé forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps.

Cette prime est fixée à 50 € brut par mois de tutorat. Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat. Pour les formations supérieures à 12 mois, un premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat.

ACCORD DU 4 JUIN 2015 RELATIF AU FONCTIONNEMENT ET A L'ORGANISATION DE LA CPNEFP

Préambule

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté de renforcer la réflexion et l'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Pour ce faire, il était nécessaire de formaliser par écrit les attributions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ainsi qu'aux textes législatifs et réglementaires traitant des commissions nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, dont notamment la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans le cadre de cette action et de ses missions, la CPNEFP sera appuyée par l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications de la branche par notamment des études thématiques et des analyses prospectives.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et employeurs relevant de la convention collective nationale des tuiles et briques en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM-TOM. Ces modalités se substituent à toutes les autres dispositions antérieures.

Article 2 Objet de la CPNEFP

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche des tuiles et briques a pour objet :

- de définir et d'orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche ;
- de mettre en œuvre toutes initiatives et de rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

Article 3 Attributions de la CPNEFP

Sont confiées à la CPNEFP les attributions suivantes :

Article 3.1 Attributions en matière d'emploi

Procéder ou faire procéder, notamment par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche, dont notamment sur l'évolution quantitative et qualificative, ainsi que la qualification et la structure des effectifs.

Article 3.2 Attributions en matière de formation professionnelle

- définir les formations qu'elle estime prioritaires ;
- initier de nouvelles formations professionnelles ;
- établir les listes des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF), conformément aux articles L. 6323-16 et suivants de la loi du 5 mars 2014, et faire évoluer ces listes ;
- donner son accord à la création ou à la modification des CQP (certificat de qualification professionnelle) de la

branche ;

- fixer et moduler les forfaits horaires de prise en charge au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et au titre des formations suivies dans le cadre du compte personnel de formation. Ces forfaits horaires peuvent être proposés à la révision, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA de branche. Cette proposition de modulation doit être validée par le conseil d'administration de l'OPCA. Elle est mise en œuvre dans la limite des fonds disponibles ;
- suivre les objectifs définis aux termes des différents accords de la branche ;
- solliciter l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur les sujets se rapportant à la formation professionnelle.

Et toute autre mission qui pourrait être confiée à la CPNEFP par le législateur.

Article 4 Composition de la CPNEFP

La CPNEFP se compose de deux collèges :

- un collège syndical composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un collège patronal composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle des employeurs de la branche.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et les coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent également informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

Les représentants de l'organisation patronale sont désignés par la FFTB.

Article 5.1 Désignation des présidence et vice-présidence

Lors de la première réunion, la CPNEFP élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à l'un des collèges et présentés par les représentants des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La présidence et la vice-présidence sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

Article 5.2 Réunions de la CPNEFP

La CPNEFP se réunit au moins deux fois l'an. Elle se réunit également à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale, ou sur décision conjointe du président et du vice-président.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courrier électronique auprès du secrétariat de la CPNEFP.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par la FFTB.

La CPNEFP peut recourir aux services de l'observatoire des métiers de la branche, notamment pour mener toute étude liée à l'emploi et à la formation professionnelle et/ou obtenir toutes données chiffrées dont elle pourrait avoir besoin.

Article 5.3 Délibérations et décisions

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix. Le collègue patronal dispose du même nombre de voix que le collègue syndical.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si trois membres au minimum par collège sont présents.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des personnes présentes ou représentées.

Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une CPNEFP, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Un membre de la CPNEFP peut se faire représenter à la condition qu'un pouvoir soit établi par son organisation et remis au plus tard le jour de la séance au secrétariat de la CPNEFP.

Le résultat du vote est consigné dans le procès-verbal de délibération, établi par le secrétariat.

Le procès-verbal de délibération est signé par le président et le vice-président et sera communiqué à toutes les organisations professionnelles par courrier électronique.

Article 5.4 Fonctionnement de la CPNEFP

Chaque organisation syndicale présente bénéficie, sur justificatifs, du remboursement des frais et de l'indemnisation fixée par la convention collective nationale des tuiles et briques. A ce titre, les réunions de la CPNEFP sont prises en charge de façon identique à une réunion paritaire de négociation de branche.

ACCORD DU 5 DECEMBRE 2017 PORTANT CREATION, FONCTIONNEMENT ET ORGANISATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CPPNI)

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi travail, réforme de nombreux aspects du droit du travail. Cette réforme attribue une place centrale à la négociation collective, dont notamment à la négociation de branche.

Les organisations syndicales de salarié(e)s et l'organisation patronale de la fédération française des tuiles et briques rappellent que le dialogue social s'est construit de façon pragmatique en déployant une négociation active tout au long de ces années. Les partenaires sociaux signataires soulignent par ce constat, l'importance du dialogue social et de la négociation collective qui en découle, afin que les adaptations indispensables aux modifications de l'environnement économique et technologique, puissent tenir compte des intérêts des salarié(e)s et des entreprises.

Les organisations signataires considèrent également, que les syndicats représentatifs fixés par voie d'arrêté ministériel sont les parties à la négociation des accords collectifs au sein de la branche.

Dans ce contexte, pour répondre aux exigences légales et en particulier à l'article L. 2232-9 du code du travail, le présent accord a pour objet de créer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), et de fixer les modalités de son fonctionnement et de son organisation.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salarié(e)s et employeurs relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques en vigueur sur le territoire métropolitain.

Article 2 Abrogation des articles G.23, G.24 de la CCNTB et de l'accord « Commission de validation des accords » en date du 1er juin 2011

2.1. Abrogation des articles G. 23 « Commissions paritaires » et G. 24 « Conciliation »

Il y a lieu d'abroger les articles G. 23 et G. 24 de la CCNTB (convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques) pour créer une nouvelle et unique commission.

2.2. Abrogation de l'accord du 1er juin 2011 portant organisation de la « Commission de validation des accords »

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dans son article 18, a supprimé la condition d'approbation des accords d'entreprises conclus avec un représentant élu non mandaté (art. L. 2232-22 du code du travail).

En conséquence, l'accord en date du 1er juin 2011 créant la « Commission de validation des accords » est abrogé.

Les modalités définies ci-après se substituent à toutes autres dispositions antérieures, relatives à ces commissions (« commissions paritaires » : article G. 23 ; « conciliation » : article G. 24).

Article 3 Missions dévolues à la CPPNI

Hormis la négociation et l'interprétation dans les conditions visées ci-après, l'article L. 2232-9 du code du travail, énonce que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche de l'industrie des tuiles et briques exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L.

2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps (conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie), en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code. Elle reçoit les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps (conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du présent code). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 4 CPPNI dans sa mission de négociation

Le dialogue social au sein de la branche de l'industrie des tuiles et briques se déroule au sein de la CPPNI qui a pour mission :

- de négocier l'adaptation des dispositions conventionnelles existantes ;
- de mettre en place de nouvelles mesures concernant les salarié(e)s relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Article 4.1.1 Délégation syndicale

La délégation syndicale au sein de la CPPNI se compose de plusieurs représentant(e)s par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle.

Chaque syndicat représentatif de la branche nomme 3 représentant(e)s de salarié(e)s, que l'ordre du jour intéresse une ou plusieurs catégories socioprofessionnelles.

Un(e) 4e représentant(e) de syndicat représentatif de branche peut se joindre aux 3 représentant(e)s de salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche lors des réunions paritaires de négociations.

Ce 4e représentant(e) ne doit entraîner aucun coût financier et aucun autre coût (heures d'absences, etc.) tant à la branche qu'aux entreprises de la profession.

Article 4.1.2 Délégation patronale

La partie patronale désigne sa délégation à la CPPNI. Le nombre de représentant(e)s de la délégation patronale est équivalent, au plus, au nombre de représentant(e)s de la délégation syndicale. (1)

Les organisations syndicales et patronales doivent veiller à la mixité de leur représentation.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 4.1.3 Mandat de représentation

Les organisations syndicales de salarié(e)s font connaître par écrit (courriel ou courrier postal), à la FFTB, les noms de leurs représentant(e)s, au plus tard 5 jours ouvrés avant la réunion.

De même, la FFTB fait connaître le nom des membres de sa délégation patronale.

Article 4.1.4 Présence d'un observateur ou d'une observatrice dans le cadre de la formation au dialogue social

Un observateur ou une observatrice peut être présent pour une journée de négociation par an, et par organisation syndicale représentative ou pour l'organisation patronale. Les frais, assurance et responsabilités sont à la charge du « syndicat accueillant ». Le repas de midi de cet observateur sera remboursé selon le barème, sur justificatif original, par la FFTB.

Article 4.2 Périodicité des réunions de la CPPNI dans sa mission de négociation

La CPPNI se réunit au moins 3 fois l'an, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail. Des réunions supplémentaires peuvent être décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Article 4.3.1 Agenda social

Dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail, l'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir (ou en tout début d'année de l'année en cours). Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours calendaires avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'elles proposent pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

Les dates des réunions de la CPPNI sont fixées d'un commun accord entre ses membres.

Cet agenda social doit être cohérent avec les obligations légales et les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Article 4.3.2 Convocation à la CPPNI

Pour chacune des réunions de négociation, une convocation est adressée aux membres de la CPPNI par la FFTB, 15 jours calendaires au plus tard avant la date prévue de la réunion, selon les modalités fixées à l'article 4.4 du présent accord.

Article 4.4 Secrétariat de la CPPNI dans sa mission de négociation

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FFTB qui en confie le traitement au service juridique et social de la FFTB. Chaque organisation syndicale représentative choisit, soit, de désigner un référent auquel est adressé l'ensemble des documents qu'il communiquera à ses représentants ; soit, demander que les documents soient adressés directement aux représentant(e)s. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentant(e)s, doivent être transmises au secrétariat de la CPPNI.

Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Toutes convocations et tous documents sont adressés aux fédérations nationales des salarié(e)s par courriel ; lequel est communiqué au secrétariat de la CPPNI.

Article 4.5.1 Rapport annuel d'activité

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI doit établir annuellement un rapport d'activité conforme au contenu défini audit article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel contient :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise dont notamment ceux relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et II du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail) (1) ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;

– les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport est transmis par le secrétariat de la CPPNI au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 4.5.2 Transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise

Conformément aux articles L. 2232-9, D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du code du travail, les conventions et accords d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps doivent être transmis obligatoirement, à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'industrie des tuiles et briques. (1)

Cette transmission est effectuée :

- par mail à l'adresse suivante : tuilesetbriquesc2pni@fftb.org ;
- par voie postale au secrétariat de la CPPNI, à l'adresse de la FFTB.

Par délégation, le secrétariat de la CPPNI accuse réception des conventions et accords transmis.

Le ministère chargé du travail publie cette adresse sur son site internet et la CPPNI lui notifie toute modification d'adresse en vue d'une actualisation de cette liste.

Les commissions mixtes paritaires convoquées par les pouvoirs publics en application de l'article L. 2261-20 du code du travail, sont considérées comme des séances plénières de la CPPNI.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 5 CPPNI dans sa mission d'interprétation

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI répond aux difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, des accords de branche, des avenants et annexes, qui lui sont soumis ; soit à la demande de la FFTB ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche ; soit à la demande d'une juridiction conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 5.1 Composition de la CPPNI dans sa mission d'interprétation

Elle revêt la composition suivante (1) :

- un collège syndical composé de deux représentant(e)s par organisation syndicale de salarié(e)s représentative dans la branche (1) ;
- un collège patronal composé d'un nombre égal de représentant(e)s de l'organisation professionnelle des employeurs de la branche que le collège syndical (1).

Les représentant(e)s des organisations syndicales de salarié(e)s représentatives au niveau de la branche sont désigné(e)s par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentant(e)s de l'organisation patronale sont désigné(e)s par la FFTB.

Dans la mesure du possible, les représentant(e)s sont choisi(e)s de préférence parmi les représentant(e)s ayant participé à la négociation de la convention et/ ou ayant une expertise sur le sujet faisant l'objet de la saisine de la commission. Les organisations syndicales ou patronales doivent veiller à la mixité de leur représentation.

Les organisations syndicales représentatives font connaître par écrit le nom et coordonnées des leurs représentant(e)s au secrétariat de la CPPNI dans les 10 jours de leur information de la saisine de la commission.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 5.2.1 Secrétariat. – Saisine. – Convocation

Le secrétariat et le fonctionnement de la CPPNI en séance d'interprétation sont assurés par l'organisation patronale.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation est saisie, soit à la demande de la FFTB ou d'une organisation syndicale représentative dans la branche, soit à la demande d'une juridiction conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. (1)

Cette demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être écrite, motivée (contexte de la demande d'interprétation, les positions réciproques opposées), accompagnée des pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

Elle doit être signifiée par lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CPPNI, à l'adresse du siège de la FFTB.

En cas de dossier incomplet, la demande est rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus est envoyé.

La CPPNI dans sa mission d'interprétation examine la demande d'interprétation dans un délai maximum de 2 mois à compter de sa saisine, sauf délai plus court imparti par une juridiction, après que les différentes pièces aient été transmises aux fédérations de salarié(e)s et aux représentant(e)s.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 5.2.2 Modalités de délibération

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix.

Le collège patronal dispose du même nombre de voix que le collège syndical.

La CPPNI ne peut délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Si une ou des organisations syndicales représentatives n'étaient pas présentes à l'occasion d'une CPPNI, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Article 5.2.3 Avis donné à la majorité absolue et ses effets

Les décisions de la CPPNI sont prises à la majorité absolue des personnes présentes.

Si la majorité absolue entre les membres ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Dans ce cas, la procédure de révision peut être engagée.

Lorsque la commission rend sa décision à la majorité absolue, cette dernière aura valeur d'avis. Un procès-verbal est dressé et signé par les syndicats et l'organisation patronale. Au regard de cet avis, la CPPNI peut ouvrir des négociations.

Article 6 Groupe de travail paritaire

Un groupe de travail paritaire peut être mis en place.

Il a pour objet de procéder à l'examen technique de points faisant l'objet d'une négociation collective de branche, afin de faire des propositions à négocier dans le cadre de la CPPNI réunie en séance plénière.

Il est composé de 2 représentant(e)s pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Le nombre de représentant(e)s de l'organisation patronale ne pourra excéder le nombre total de représentant(e)s de la partie « salarié(e)s ».

Les membres du groupe de travail paritaire sont désignés par leurs organisations respectives.

Article 7.1 Respect des règles de loyauté

À titre liminaire, il est rappelé les principes de loyauté suivants :

- tous les syndicats représentatifs de la branche sont invités à la négociation ;
- les organisations syndicales peuvent exprimer leurs propositions, motiver leur refus, formuler des contre-propositions ;

- tous les syndicats représentatifs doivent être en mesure de discuter du projet d'accord ;
- les négociateurs doivent pouvoir élaborer conjointement un projet d'accord.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.2 Autorisation d'absence

Tout employeur ou son représentant, d'un(e) salarié(e) appelé(e) à participer à une réunion paritaire ou groupe de travail mentionné à l'article 6, en qualité de représentant(e) d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer.

Lorsque la réunion de négociation de l'accord de branche est fixée un jour de repos du cycle de travail, il est recommandé aux entreprises, dans le cadre des dispositions légales, d'adapter dans la mesure du possible l'organisation du travail.

À l'appui de sa demande, le salarié ou la salariée doit présenter une convocation émanant de son organisation syndicale, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

La FFTB adresse la convocation 15 jours avant la réunion, par courrier électronique aux membres de la délégation syndicale désignés par les fédérations ou confédérations représentatives de la branche, selon les modalités citées ci-dessus.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié ou la salariée au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.3 Attestation de présence

À l'issue de la réunion paritaire considérée, la FFTB délivre au salarié ou à la salariée, sur sa demande, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion paritaire. L'employeur peut demander au salarié ou à la salariée de lui fournir cette attestation.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.4 Maintien de salaire

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectuée si la personne avait travaillé, seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite énoncée ci-dessus, ces heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.5 Organisation d'une journée préparatoire à la réunion paritaire de négociation

Chaque réunion paritaire de négociation fait l'objet, pour la délégation syndicale, d'une réunion préparatoire d'une journée. Cette journée se tient la veille de la journée de négociation.

La journée préparatoire accordée à la délégation se voit appliquer les mêmes modalités que pour les réunions paritaires : maintien de salaire, non-imputation sur le crédit d'heure du salarié dans son entreprise. (2)

Lors de la journée préparatoire à la réunion paritaire de négociation, les frais et coûts de la préparatoire du 4e

représentant ne sera pris en charge ni par la FFTB, ni par les entreprises.

Une attestation de réunion préparatoire émanant de son organisation syndicale, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion doit être remise à l'employeur par le représentant ou la représentante des salarié(e)s.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail. (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.6 Assurance

Il est rappelé que l'article G.23 de la CCNTB alinéa 3 mentionnant l'assurance des représentants des organisations syndicales est abrogé et remplacé par le texte suivant.

Les représentant(e)s des organisations syndicales seront assuré(e)s par les soins de la FFTB contre les accidents survenus au cours de leurs déplacements pour participer aux réunions paritaires.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.7 Remboursement des frais de restauration et d'hébergement

L'ancien article G.23 c de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, prévoyant une indemnité forfaitaire de séjour est abrogé.

Les remboursements des frais de restauration et d'hébergement s'effectuent pour chaque participant(e), sur présentation et remise du ticket de caisse original (ou facture) dans la limite de :

- 20 € (TTC) par repas de midi ; et 30 € (TTC) par repas du soir ;
- 110 € (TTC) pour une chambre, petit déjeuner compris.

Ces prix sont indexés sur l'indice du prix moyen à la consommation hors tabac et hors énergie sur 12 mois année civile.

Dans le cadre de la sécurité et de la prévention des risques professionnels, les frais de boisson alcoolisée ne sont pas remboursés par la FFTB.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.8.1 Remboursements

Les remboursements de frais de déplacement du domicile au lieu de réunion de la convocation, sont fixés comme suit :

Transport individuel

Frais kilométriques : remboursement sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu par l'administration fiscale. Le barème maximum est celui concernant les 7 CV.

Dépenses annexes liées : remboursement des parkings et péages selon les frais réels.

Transports collectifs

Trains : remboursement SNCF sur la base du titre du transport, pour un trajet effectué en 2e classe. Si le billet de 1re classe est moins cher que le billet de 2e classe, il y aura lieu d'en apporter le justificatif.

Bus/métro : remboursement des frais réels. Il est souhaitable d'acheter un carnet et non pas des billets individuels.

Avions : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet ferroviaire implique de trop lourdes contraintes (durée du trajet, horaires). Il est recommandé de comparer les prix entre les compagnies low-cost et les compagnies non low-cost afin de choisir le tarif le plus bas.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.8.2 Justificatifs

Les remboursements des frais engagés sont ceux directement liés à la participation à la réunion de la CPPNI.

Les frais ne sont pas remboursés lorsqu'ils sont pris en charge par l'entreprise du salarié ou de la salariée ou par tout autre organisme, dans le cas où une autre réunion paritaire ou institutionnelle, ou préparatoire, se serait tenue.

Le remboursement est subordonné à l'établissement de la demande de frais selon l'exemple de formulaire de la FFTB (annexe 1) et à la remise des pièces justificatives originales attestant de la/des dépense(s) :

- originaux des billets de train ou justificatif obtenu sur les « bornes SNCF », ou sur votre compte e-billets après avoir pris le transport ;
- originaux des tickets de métro ;
- justificatif d'embarquement obtenu sur le site « Air France » ou carte d'embarquement (autre compagnie) électronique ou original, en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de km parcourus ;
- photocopie de la carte grise du véhicule ;
- justificatifs originaux des tickets de parking, péage.

Les remboursements sont limités au nombre de membres fixé suivant :

- 3 représentant(e)s des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche pour les CPPNI dans le cadre de sa mission de négociation et de la journée de préparation.
- 2 représentant(e)s des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche s'il s'agit d'un groupe de travail paritaire.
- 2 représentant(e)s des salarié(e)s par syndicat représentatif de la branche pour les CPPNI dans le cadre de sa mission d'interprétation.

Une enveloppe timbrée sera remise à chaque représentant(e) de salarié(e)s de la délégation pour transmettre les justificatifs originaux de frais à la FFTB.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article 7.8.3 Formalités

Les participants transmettront au secrétariat du service juridique de la FFTB le formulaire de remboursement de la réunion paritaire sur lequel seront mentionnés pour chaque participant :

- son nom et adresse principale, son mail ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- l'organisation syndicale qu'il représente ;
- sa signature, indiquant sur l'honneur que les remboursements demandés sont exacts.

Un formulaire type (annexe I) sera remis à cet effet par le secrétariat du service juridique à chacun des représentant(e)s syndicaux présent(e)s.

Le remboursement se fera par virement ou par chèque adressé par voie postale dans un délai de 15 jours suivant réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues aux articles précédents.

En cas de non remise de l'original d'un justificatif, aucun remboursement des frais ne sera effectué.

(1) L'article 7 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Préambule

Les signataires du présent accord constatent que le législateur, souhaitant établir plus de mixité et plus d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a adopté la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, parue au Journal officiel du 10 mai 2001. Pour répondre à l'incitation du Parlement, la profession souhaite oeuvrer pour promouvoir l'égalité et la perpétuer dans les faits.

En signant cet accord les partenaires sociaux signifient clairement leur attachement à cette valeur qui constitue désormais un objectif majeur de la négociation. La branche des tuiles et briques comporte une proportion importante d'hommes et considère que dans les années à venir la proportion de femmes travaillant dans ce secteur devrait augmenter. Pour cela il est nécessaire d'ouvrir et de créer les conditions, dans la mesure du possible, pour l'accès à l'emploi des femmes. Dans le secteur des tuiles et briques, le processus de fabrication, l'outil industriel et l'équilibre économique des entreprises nécessitent une organisation du travail comportant du travail de nuit.

Enfin, la loi du 9 mai 2001 lève l'interdiction du travail de nuit des femmes et demande aux établissements pratiquant le travail de nuit de prévoir des garanties pour les salariés. Par conséquent, les signataires entendent également élaborer un dispositif conventionnel pour répondre à la loi.

L'accord du 29 avril 2002 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 d code du travail, selon lesquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, qui doit contenir l'ensemble des clauses obligatoires définies à l'article L. 213-4 précité.

TITRE PRÉLIMINAIRE : Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G.1 de la convention collective nationale (ou CCN) de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982.

L'accord du 29 avril 2002 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 d code du travail, selon lesquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, qui doit contenir l'ensemble des clauses obligatoires définies à l'article L. 213-4 précité.

1 Egalité professionnelle

1.1. Le rapport de branche

Tous les ans la FFTB remettra aux organisations syndicales signataires un rapport sur la situation des hommes et des femmes dans la branche.

Le rapport comportera, pour l'année écoulée, la répartition par sexe :

- des emplois en fonction des catégories professionnelles (ouvriers, ETAM et cadres) ;
- des embauches et des départs ;
- la rémunération moyenne en fonction des catégories professionnelles (ouvriers, ETAM et cadres) ainsi que les rémunérations minimales et maximales ;
- des salariés promus ;
- du nombre de salariés qui ont bénéficié de formations au titre du plan de formation, de l'alternance ou du capital de temps de formation ainsi que les thèmes de formation, le nombre d'heures de formation et le nombre de CIF ;
- du nombre de handicapés, leurs postes, et leurs classifications.

Le rapport sera remis, pour la première fois, au second trimestre 2003 par la FFTB aux organisations syndicales, avec les indicateurs définis précédemment. Ce rapport pourra être évolutif.

1.2. Les objectifs de l'égalité professionnelle

Les signataires du présent accord constatent que pour assurer l'égalité des hommes et des femmes il est nécessaire de fixer des objectifs clairs. Dans ce cadre, les entreprises veilleront à assurer le respect des principes suivants et à les mettre en œuvre :

- pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'employeur sera tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'employeur veillera à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes ;
- pour l'embauche et l'évolution professionnelle, l'employeur prendra en compte les qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

La profession s'engage à inciter les entreprises à respecter les objectifs ci-dessus et, en cas d'écart constaté, à encourager les entreprises à les réduire par des mesures concrètes en conformité avec la loi.

1.3. L'amélioration des conditions de travail des femmes

Pour répondre aux spécificités du secteur des tuiles et briques, les entreprises amélioreront les conditions de travail en vue de faciliter l'accès aux femmes.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise mettra en place une commission sur l'égalité professionnelle.

1.3.1. Le poste des femmes enceintes.

La salariée en état de grossesse peut être affectée, avant son départ en congé de maternité, à un autre emploi, à sa demande, à condition que cette mutation soit nécessitée par des raisons médicales reconnues par le médecin du travail et soit compatible avec l'état de l'intéressée.

Lorsque la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, durant une période n'excédant pas 1 mois après son retour de congé postnatal, occupe un poste de travail l'exposant à certains risques (qui seront fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article L. 122-25-1-2 du code du travail), l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Cet aménagement ou cette affectation à titre temporaire, s'ils sont effectués sur un poste de classification inférieure, ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée, ni de la classification.

Dans l'hypothèse où la salariée solliciterait un poste à temps partiel, et sous réserve de l'accord préalable du médecin du travail, la salariée bénéficiera d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail de la salariée est alors suspendu. L'intéressée bénéficie pendant cette suspension d'une garantie de rémunération de la salariée, composée d'une allocation journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Les salariées enceintes ou venant d'accoucher et occupant un poste de nuit - selon l'article L. 213-2 du code du travail - doivent, sur leur demande ou sur prescription du médecin du travail, être affectées sur un poste de jour. Si leur reclassement sur un poste compatible avec leur état est impossible, leur contrat de travail est suspendu et elles perçoivent pendant la durée de cette suspension des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ainsi que des indemnités complémentaires versées par l'employeur selon les modalités de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977.

Dans l'hypothèse d'un changement d'affectation temporaire sur un poste de classification inférieure, la salariée conservera sa classification propre.

1.3.2. La rémunération du congé de maternité et d'adoption.

Afin d'aider les femmes enceintes lors de la prise de leur congé de maternité les employeurs rémunéreront la période de congé légale prévue à l'article L. 122-26 du code du travail. La garantie de rémunération s'entend des sommes que la salariée aurait perçues si elle avait continué à travailler. Cette garantie s'entend également déduction faite des allocations que les intéressées perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise. En tout état de cause, l'application de cette garantie ne peut avoir pour effet de verser aux intéressées, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elles auraient effectivement perçue si elles avaient continué à travailler. Les conditions d'application de cette garantie sont les mêmes que celles prévues par la CCN.

2 Egalité professionnelle et travail de nuit

1.4. La pratique du travail de nuit

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises et aux établissements qui comportent des organisations du travail de nuit.

1.4.1. Définition du travailleur de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectué, sur une année civile, selon son horaire de travail habituel, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

A titre dérogatoire, les entreprises qui le souhaitent pourront prendre comme plage horaire 21 heures - 7 heures. Dans ce cas, les heures comprises entre 21 heures et 7 heures ne sont comptabilisables comme heures de nuit que dans la limite de 9 heures par plage de nuit.

1.4.2. Le principe de non-discrimination pour les postes de nuit.

Les employeurs s'engagent à attribuer les postes de nuit en interdisant toute discrimination notamment basée sur le sexe.

1.5. Les conditions de travail de nuit

1.5.1. Le travail de nuit dans la convention collective nationale.

La convention collective nationale des tuiles et briques a depuis longtemps pris en compte les contraintes qui pèsent sur les salariés qui travaillent la nuit et a mis en place des contreparties.

1.5.2. Le suivi des salariés.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur son poste de nuit d'une surveillance médicale particulière qui sera renouvelée tous les 6 mois, conformément à l'article L. 213-5 du code du travail.

Le médecin du travail devra rendre son avis d'aptitude en fonction du caractère nocturne de l'activité de l'intéressé.

1.5.3. Le repos compensateur pour les travailleurs de nuit.

Les signataires entendent faire bénéficier tout travailleur de nuit, femme ou homme, qui accomplit au cours d'une année civile au moins 270 heures de temps de travail effectif de nuit, comprises entre 21 heures et 6 heures, d'un repos compensateur, à partir du 1er janvier 2002, attribué de la façon suivante :

- au cours d'une année civile, lorsque le salarié aura effectué 270 heures de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur de 4,32 heures ;
- au cours d'une année civile, lorsque le salarié aura effectué 500 heures ou plus de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur de 8 heures ;
- lorsque le salarié aura effectué entre 270 et 500 heures de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur correspondant à 1,6 % du temps de travail effectif réalisé de nuit.

Les salariés de plus de 53 ans considérés comme travailleur de nuit, ayant acquis un repos compensateur, bénéficieront du doublement de ce repos.

Ces seuils horaires sont calculés conformément à l'article 2.1.1 Définition du travailleur de nuit et par année civile. Les modalités de prise de ce repos seront les mêmes que celles fixées pour le repos compensateur légal à l'article L. 212-5-1. Toutefois, ce repos pourra être reporté d'une année sur l'autre.

1.5.4. La durée du travail.

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, il pourra être dérogé à l'alinéa précédent dans les conditions prévues à l'article L. 221-5-1 du code du travail.

La commission de suivi : la CPNE

L'objectif de cet accord demeure l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par conséquent, pour mesurer les effets de cet accord, les parties signataires participeront à la CPNE qui se réunira une fois par an.

L'accord du 29 avril 2002 susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 d code du travail, selon lesquelles la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, qui doit contenir l'ensemble des clauses obligatoires définies à l'article L. 213-4 précité.

AVENANT DU 28 AVRIL 2003 A L'ACCORD DU 29 AVRIL 2002 SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Suite à la signature de l'accord du 29 avril 2002 sur l'égalité professionnelle hommes et femmes, les services de la FFTB ont fait enregistrer l'accord sous le numéro 234/02 le 2 mai 2002 et demandé l'extension dudit accord le 15 mai 2002.

Par arrêté du 7 février 2003 (Journal officiel n° 42 du 19 février 2003, page 3008), le ministère a procédé à l'extension de l'accord sous réserve de 3 dispositions faisant l'objet du présent avenant.

Article 1 Modification du 4e alinéa de l'article 1.3.1 de l'accord

Initialement, l'article 1.3.1 alinéa 4 prévoyait que : “ Dans l'hypothèse d'une proposition de poste à temps partiel, la rémunération sera composée d'une allocation journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur. “

L'alinéa 4 est modifié ainsi :
(voir cet article)

Article 2 Modification du dernier alinéa de l'article 2.1.1.

Initialement, le dernier alinéa de l'article 2.1.1 prévoyait que : ” A titre dérogatoire, les entreprises qui le souhaitent pourront prendre comme plage horaire 20 heures - 6 heures. Dans ce cas, les heures comprises entre 20 heures et 6 heures ne sont comptabilisables comme heures de nuit que dans la limite de 9 heures par plage de nuit. “

Le dernier alinéa est modifié ainsi :
(voir cet article)

Article 3 Modification de l'article 2.2.4.

Initialement, l'article 2.2.4 prévoyait que : “ La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, la durée du poste de travail de travailleur de nuit pourra aller jusqu'à 12 heures si l'organisation du travail l'exige dans les cas prévus par l'accord du 23 juin 1997. Dans ce cas, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. “

L'article est modifié ainsi :
(voir cet article)

L'ensemble des autres dispositions de l'accord de branche demeurent inchangées.

AVENANT DU 5 DECEMBRE 2017 A L'ACCORD DU 29 AVRIL 2002 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris par les partenaires sociaux lors des accords du 29 avril 2002 et du 15 décembre 2010.

La fédération des tuiles et briques et les représentations syndicales confirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes inscrit dans le droit français et communautaire et conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien-fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle ; cette égalité étant source de compétitivité et d'efficacité.

Dès le 27 octobre 1946 la constitution française a proclamé dans son préambule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

La communauté internationale a repris ce principe dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (art. 23) ainsi que la convention 111 de l'organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Une décennie plus tard, l'article 141 du traité de Rome a posé le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes avant que la commission européenne n'impose ces valeurs par des directives incitant les États membres de l'Europe à développer une politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir la compétence et attirer de nouveaux talents. Les signataires de cet accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle sont des gages de performances et contribuent à la réalisation de cet objectif.

Cet avenant a donc pour objet de définir des principes et des règles notamment en ce qui concerne :

- l'accès à l'emploi des femmes et des hommes ;
- la promotion professionnelle et le déroulement de carrière ;
- la formation professionnelle ;
- l'égalité salariale ;
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la lutte contre le harcèlement et le sexisme.

Avec l'accord du 15 septembre 2011 et son avenant du 15 septembre 2014, relatif au développement de la formation professionnelle, la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et briques s'est dotée de nombreux outils dans le domaine de la formation. Les entreprises sont notamment accompagnées par un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui mènent des actions prenant en compte l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. La branche des tuiles et briques a créé plusieurs certificats de qualifications professionnelles (CQP) ouverts à tous les salariés, femmes et hommes, dans un souci de promotion des métiers auprès de personnels peu qualifiés et d'évolution des carrières. Le contrat de professionnalisation a ouvert également la formation aux jeunes pour l'obtention d'un diplôme, sans discrimination de genre.

Cette vision positive de la mixité professionnelle a eu des résultats puisque les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont révélé une progression du taux d'emploi des femmes dans le secteur industriel des tuiles et briques. Ce taux, présenté lors de la CPNEFP du 14 novembre 2017 est passé de 9,5 % en 2002 à 14,6 % en 2015.

L'avenant à l'accord du 29 avril 2002, en date du 5 décembre 2017 vient renforcer les indicateurs fixés depuis 2002 pour donner une meilleure lisibilité des données en fonction du genre et établir le rapport de branche annuel sur la situation des hommes et des femmes ; rapport présenté aux organisations syndicales durant l'une des CPNEFP biennuelles.

Les signataires de l'accord rappellent que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes s'énonce, en continu, dans une réflexion globale pour, et par, la mise en œuvre d'actions en faveur d'un traitement équivalent.

Article 1.1 Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article G.1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques.

Il ne dispense pas les entreprises de moins de 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1.2 Portée

Les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliquent à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent avenant se substitue à l'accord de branche en date du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2.1.1 Recrutement et réitération du principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux de l'industrie des tuiles et briques rappellent que les critères déterminants d'un recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle, que des candidat(e)s soit une femme ou un homme.

Dans cet esprit, les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivation, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères objectifs.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention « H/F » devra figurer derrière ce libellé.

Les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser, à informer et à former l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et à la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat et la candidate, collectées par l'entreprise ou par ses mandataires doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article 2.1.2 Outils proposés pour ouvrir plus largement l'accès des emplois aux femmes

Afin de permettre, lors des prochaines négociations, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications faisant partie de l'OPCA de la branche procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Les métiers de l'industrie des tuiles et briques attirent peu les candidatures des femmes, tout particulièrement en ce qui concerne les métiers liés à la production.

Toute action permettant leur recrutement est, en conséquent encouragée. À ce titre, les signataires souhaitent que les entreprises de la branche prennent toute initiative pour promouvoir leurs emplois et plus largement les métiers de notre industrie auprès d'un public féminin, en organisant par exemple des manifestations ou en participant à des événements

tels que des « portes ouvertes » aux écoles, collèges, lycées et à tout établissement d'études supérieures et à des « salons ».

Article 2.2 Evolution professionnelle

Tous les salariés, femmes et hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre des mesures, notamment lors des entretiens périodiques, permettant à l'ensemble des salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises doivent s'assurer qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux ou de tout autre congé lié à la parentalité soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

À ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra communiquer les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés mentionnés ci-dessus.

Article 2.3 Formation professionnelle

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a relevé que la répartition des stagiaires par genre pour l'année 2016 était de 7,5 % de femmes et 92,5 % d'hommes en ce qui concerne la période de professionnalisation, de 42 % de femmes et 58 % d'hommes en ce qui concerne le contrat de professionnalisation, de 38,9 % de femmes et 61,1 % d'hommes en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux de l'industrie des tuiles et briques soulignent que la formation professionnelle est un pilier essentiel pour assurer le déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Aussi les entreprises doivent-elles assurer un accès équitable aux femmes et aux hommes à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

Article 3 Dispositions relatives à l'égalité salariale

Les partenaires sociaux des industries du secteur des tuiles et briques rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant notamment bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ou de tout autre congé parental.

Si des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier. Les entreprises peuvent notamment, à l'occasion de leurs négociations annuelles, affecter un budget dédié au financement des mesures de rattrapage salarial, indépendant de l'enveloppe existante des augmentations collectives.

Article 4.1 Organisation, aménagement et conditions de travail

À la demande de la salariée ou du salarié, l'entreprise s'efforce, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, d'aménager les horaires individuels de travail permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle

sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Article 4.2.1 Rappel de dispositions

Il est rappelé la protection de la maternité, de la paternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants conformément aux dispositions au chapitre V du code du travail, articles L. 1225-1 à L. 1225-71.

Le congé maternité s'adresse à toutes les salariées. Il suffit d'avertir l'employeur de la grossesse et de la période d'absence.

Cependant, la salariée ne peut bénéficier des indemnités journalières durant ce congé, qu'à la condition d'être assurée sociale depuis au moins 10 mois à la date de l'accouchement.

Dans le cas où la salariée n'est pas affiliée à la sécurité sociale depuis 10 mois, les entreprises s'engagent à lui verser une indemnité équivalente aux indemnités journalières de sécurité sociale qu'elle aurait perçues si elle avait cotisé sur une durée suffisante.

Cette indemnité est calculée sur le salaire de référence des 3 derniers mois de rémunération, conformément au calcul de la sécurité sociale en vigueur.

Article 4.2.2 Conditions de travail pendant la grossesse

Outre les dispositions prévues par la convention collective et les dispositions du code du travail, la salariée en état de grossesse peut, dans le cas de raison médicalement justifiée, se rapprocher de son employeur pour étudier avec lui les possibilités d'aménagement de son emploi.

Article 4.3 Temps partiel

Le recours au temps partiel au sein de la branche est assez faiblement significatif, puisqu'il atteint 2,1 % au regard des statistiques 2016 de la branche de l'industrie des tuiles et briques.

Les entreprises confirment que les salarié(e)s occupant un emploi à temps partiel sont traité(e)s comme les salarié(e)s à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

En outre, les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salarié(e)s à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Article 4.4 Facilité dans le cadre de la rentrée scolaire

Lors de la rentrée scolaire, la mère ou le père peut bénéficier d'un aménagement de son horaire pour assister à la rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en classe de 6e incluse. Il sera mis tout en œuvre par l'entreprise pour accéder à cette demande de la salariée et du salarié, tout en respectant le bon fonctionnement et l'intérêt de l'entreprise. La demande est formulée selon un délai de prévenance fixé par l'entreprise.

Article 5.1 Lutte contre les stéréotypes sexistes lors des communications externes et des communications en interne

Il est rappelé plusieurs principes à prendre en considération dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes sexistes dont notamment qu'il est légitime d'accorder les fonctions, métiers, titres, grades, en fonction du genre des personnes qui les occupent et qu'il est possible d'user du féminin et masculin dans les messages à l'oral et à l'écrit.

Enfin, il est important dans le cadre des communications externes à l'entreprise mais aussi de la communication interne à l'entreprise, de neutraliser les visuels de fonctions (ne pas féminiser ou masculiniser les visuels métiers) et de diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des clichés stéréotypés et sexistes. De même, il convient d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les images, les documents, et lorsque des conférences et tribunes sont organisées.

Article 5.2 Lutte contre le harcèlement et le sexisme

Dans le cadre de loi sur le harcèlement et le sexisme, les entreprises mettent en place des formations et développent des outils par exemple sous forme de guide, afin que managers, représentant(e) s du personnel, et salarié(e)s puissent prendre conscience, connaître et reconnaître les propos et comportements sexistes ainsi que la définition et les faits de harcèlement.

Article 6 Mise en place d'indicateurs supplémentaires

Les indicateurs mentionnés aux termes de l'accord du 29 avril 2002 article 1.1 sont complétés par les nouveaux indicateurs suivants, permettant un suivi et une analyse plus approfondis des thèmes abordés par le présent avenant :

Accès à la profession – recrutement :

- répartition des embauches par genre et catégorie socioprofessionnelle.

Promotion et évolution professionnelle :

- répartition des hommes et femmes par catégorie socioprofessionnelle ;
- part des promotions de femme dans les promotions générales.

Formation :

- répartition, par genre, du nombre de salariés formés ;
- proportion par genre, du nombre de stagiaire en fonction de la catégorie socioprofessionnelle ;
- proportion par genre, du nombre de stagiaire en fonction du thème de formation ;
- nombre d'heures d'actions de formation, par genre ;
- nombre d'heures de formation dans le cas de retour à l'emploi après un congé maternité.

Rémunération :

- répartition des effectifs, par genre, par catégorie socioprofessionnelle.

Vie professionnelle et vie personnelle :

- temps partiel : répartition par genre et catégorie socioprofessionnelle des salariés ;
- nombre de congés parentaux dans l'année ;
- nombre de congés paternité et maternité dans l'année.

ACCORD DU 17 DECEMBRE 2020 RELATIF A L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Préambule

Article

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des tuiles et briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur des personnes en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap, et de l'article L. 2253-2,2° du code du travail qui dispose que :

« Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

[...] 2° L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; [...] »

À la suite de l'enquête sociale FFTB, au 31 décembre 2019, 4,32 % des salariés de la branche étaient en situation de handicap.

Il est rappelé que l'article L. 5212-2 du code du travail dispose que tout employeur emploie des bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail dans la proportion minimale de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

La branche des tuiles et briques s'engage à concentrer ses efforts sur l'emploi des personnes en situation de handicap afin d'atteindre à l'issue du présent accord l'objectif défini par la loi.

Les partenaires sociaux ont souhaité souligner l'importance de promouvoir l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que la prise en compte de la situation des salariés ayant à charge un proche en situation de handicap (« proche aidant »).

Il est précisé que le présent accord ne permet pas une exonération de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap telle que visée à l'article L. 5212-2 du code du travail.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Les spécificités de la branche des tuiles et briques font qu'un certain nombre d'entreprises, non concernées jusque-là par l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap, vont le devenir du fait notamment de l'entrée en vigueur au 1er janvier 2020 de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Un travail de sensibilisation et de communication auprès des différentes entreprises a d'ores et déjà été engagé par la FFTB.

Il est rappelé que toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, doivent également déclarer depuis le 1er janvier 2020 la présence de travailleurs en situation de handicap dans leurs effectifs.

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives, ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant » (art. L. 114 du code de l'action sociale et des familles).

Dans ce cadre, toute politique en faveur des travailleurs en situation de handicap doit privilégier l'embauche directe, et assurer le maintien dans l'emploi, notamment par la mise en œuvre d'actions de prévention, de promotion, d'adaptation et de formation (en particulier des apprentis en situation de handicap), ainsi que de l'égalité de traitement en termes de qualification et de classification.

L'insertion des travailleurs en situation de handicap est un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi, développent leur responsabilité sociale et améliorent leur politique de prévention des risques.

Par cet accord, les parties signataires se fixent donc la réalisation des actions suivantes :

- la sensibilisation des salariés et des entreprises de la branche des tuiles et briques à la situation rencontrée par les salariés du fait de leur situation de handicap (art. 2.2) ;
- l'instauration d'un cadre d'actions visant à aider les entreprises dans la mise en œuvre de leur politique à l'égard du handicap (art. 2.3) ;
- le maintien en emploi des salariés devenus en situation de handicap (art. 2.4) ;
- les interventions des entreprises du secteur protégé (art. 2.5) ;
- de prendre en considération la situation de « proche aidant » (art. 2.6).

L'ensemble des acteurs de la branche des tuiles et briques (la FFTB, les entreprises de la branche et les partenaires sociaux) jouent un rôle important dans la réalisation de ces actions, et veillent à sensibiliser l'ensemble des salariés de la branche sur le sujet.

Article 2.1 Rôle des différents acteurs au sein des entreprises de la branche

La direction d'entreprise a un rôle moteur dans l'impulsion de la politique générale sur les salariés en situation de handicap. La direction des ressources humaines, l'encadrement et les salariés sont amenés à participer aux actions proposées afin de faciliter l'accueil et l'insertion du salarié en situation de handicap dans l'entreprise.

Il est également rappelé le rôle, au sein des entreprises de la branche :

- des partenaires sociaux au sein des institutions représentatives du personnel (CSE et CSSCT) qui sont informés et consultés sur la politique handicap de l'entreprise et en particulier sur les mesures à prendre en vue de faciliter l'insertion ou le maintien au travail des personnes en situation de handicap, notamment en ce qui concerne l'aménagement des postes de travail ;
- du service de la médecine du travail qui est une source de proposition en matière d'adaptation de certains postes ou de modification de procédures de travail pour faciliter l'insertion en milieu ordinaire de travail des salariés en situation de handicap.

Par ailleurs, il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Les principales missions de ce référent handicap sont :

- la coordination de la mise en œuvre de la politique handicap au sein de l'entreprise, en lien avec la direction ;
- le relais dans l'entreprise de l'information relative à la politique handicap mise en place, notamment auprès des institutions représentatives du personnel, et en particulier dans le cadre d'un bilan annuel qui reprend les indicateurs énoncés à l'article 4 du présent accord ;
- l'accompagnement et l'appui individuel des salariés en situation de handicap ;
- l'accompagnement du salarié en situation de handicap lors de son insertion : information et présentation des interlocuteurs, sensibilisation de l'équipe, facilitation des démarches au moment de l'accueil, etc. ;
- la proposition de conseils et de solutions adaptés à chaque situation ;

– la promotion des acteurs institutionnels, la mobilisation des aides financières, des réseaux de partenaires (ergonomes, AGEFIPH, Cap emploi, CDAPH...), des acteurs et des outils.

Il a également une activité de suivi et d'évaluation des projets et résultats.

Le référent handicap fera connaître au sein de son entreprise les termes du présent accord et relaiera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Pour assurer cette mission, la direction de l'entreprise s'engage à attribuer au référent handicap le temps nécessaire à la réalisation de celle-ci.

Pour les entreprises de la branche dont les effectifs sont inférieurs à 250 salariés, la direction, le CSE et/ou la CSSCT portent une attention toute particulière à la mise en œuvre des mesures définies dans le présent accord.

Le référent handicap bénéficie d'une formation nécessaire à l'exercice de sa mission, qui est financée par l'entreprise.

Article 2.2 Sensibilisation et communication

Les entreprises de la branche des tuiles et briques organiseront des actions de sensibilisation, d'information ou de communication en interne destinées à l'ensemble du personnel aux fins de :

- déconstruire les préjugés et les représentations sur le handicap et permettre à chacun d'identifier ses propres représentations par rapport au handicap ;
- donner un premier niveau d'information à l'ensemble des salariés de l'entreprise sur les acteurs et les outils relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap, et en particulier sur la demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap ;
- capitaliser et valoriser les expériences réussies en termes de recrutement et d'insertion, d'accompagnement des parcours professionnels des salariés en situation de handicap, de maintien dans l'emploi, de collaboration avec le secteur protégé et adapté...

Dans le but de permettre aux plus petites entreprises de la branche de participer à cette démarche de déconstruction des préjugés portés sur les situations de handicap, et en particulier les entreprises de moins de 50 salariés, la FFTB élaborera un guide pratique à destination de ces entreprises, qui rappellera notamment les obligations juridiques des employeurs liées au handicap ainsi qu'une synthèse des démarches afférentes à la reconnaissance de travailleur en situation de handicap. Avant sa diffusion, le guide sera transmis aux organisations syndicales représentatives pour éventuelles observations et précisions.

Article 2.3 Mise en œuvre de politiques spécifiques à l'égard du handicap

Le recrutement

Le recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations et instaurer ou renforcer l'égalité professionnelle. L'égalité de traitement entre toutes les candidatures lors du processus de recrutement est donc un élément essentiel de la politique d'égalité professionnelle.

Afin de favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, il est recommandé à l'employeur de prendre notamment contact avec le réseau des associations et organismes de placement de ces personnes. Le cas échéant, l'employeur communique à ces associations et organismes la liste et la description des postes à pourvoir dans l'entreprise ainsi que les offres d'emploi qu'il émet.

Lors du recrutement, l'employeur examine, à qualifications et expériences professionnelles égales, les candidatures de personnes en situation de handicap.

Les offres d'emploi, à usage externe, et les descriptions de poste ou de fonction, à usage interne, présentent objectivement les caractéristiques du poste et les qualifications et expériences requises. Elles précisent le cas

échéant que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap.
Ces offres d'emploi et ces descriptions de poste ou de fonction sont non discriminantes.

Favoriser l'accès à un CQP de branche

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir auprès des personnes en situation de handicap les formations débouchant sur la délivrance d'un CQP de branche.

Il est demandé à la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de réfléchir aux voies et moyens permettant d'adapter les modalités d'évaluation des CQP de telle sorte que les candidats en situation de handicap puissent y avoir accès dans les mêmes conditions que les autres candidats.

Formation des salariés en situation de handicap

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront prévoir des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés en situation de handicap. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
- période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Reconnaissance du handicap

Les partenaires sociaux rappellent que la démarche tendant à la reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap est une démarche personnelle qui relève du seul choix du salarié, et qui ne peut entraîner une quelconque discrimination au sein de l'entreprise sur la considération de son handicap.

Cette démarche est indispensable pour que le salarié susceptible d'être reconnu travailleur en situation de handicap bénéficie des mesures d'accompagnement adaptées à sa situation professionnelle et personnelle.

Les salariés qui initient une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH) bénéficieront sur justification et après l'accord de l'entreprise d'une journée ou de 2 demi-journées d'absence payées en fonction des impératifs de convocation du salarié, pour un CDI à temps plein et à temps partiel (au prorata du temps de travail effectif), afin de se rendre à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), pour faciliter les formalités administratives de reconnaissance ou de renouvellement de la situation de handicap.

Aménagement du poste de travail

Les entreprises, afin de faciliter l'insertion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, étudient les différentes possibilités d'aménagement des postes de travail et se tiennent informées des évolutions en la matière. Elles prêtent une attention toute particulière aux personnes en situation de handicap en anticipant au maximum les évolutions et aménagements de poste de ces salariés, en particulier dans le cadre d'une réorganisation interne de l'entreprise.

Le référent handicap, la CSSCT ou le CSE le cas échéant, dans le cadre de leurs prérogatives générales définies par le code du travail, sont consultés sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs en situation de handicap ainsi qu'avant toute transformation importante de ces postes.

Ils sollicitent le cas échéant l'expertise et les conseils du médecin du travail ou de l'AGEFIPH pour bénéficier, dans des conditions prévues par la loi, d'une aide financière de la part de ces organismes.

En complément des aides de droit commun, l'entreprise complétera le financement d'équipement lié au handicap et facilitant l'emploi dans l'entreprise, comme par exemple des travaux d'aménagement de véhicules, pour les travailleurs en situation de handicap.

Les entreprises identifieront avec le salarié reconnu en situation de handicap les évolutions éventuelles du handicap et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail.

Les entreprises sensibiliseront le management et l'équipe de travail au cours de l'insertion d'un salarié reconnu en situation de handicap dans une équipe, sous réserve de l'accord préalable dudit salarié et du respect du secret médical et des données afférentes à la santé.

Accessibilité

Les entreprises mettent à disposition du personnel des emplacements de parking réservés aux salariés en situation de handicap et aux personnes en situation de handicap amenées à se rendre dans les locaux de l'entreprise, pour qu'elles puissent, en fonction de la nature de leur handicap, bénéficier de places réservées et adaptées au plus près des lieux de travail.

Les entreprises renforcent l'accessibilité de leurs locaux administratifs afin que l'accès à ces derniers ne représente pas un obstacle pour les salariés et des personnes extérieures en situation de handicap.

Aménagement d'horaires de travail

Sur la base des propositions et/ou des recommandations du médecin du travail, l'entreprise examine, en liaison avec le salarié en situation de handicap et/ou à sa demande éventuelle, les aménagements pouvant être apportés à son temps de travail (horaires adaptés, travail à temps partiel...) afin de favoriser son accès à l'emploi ou son maintien dans l'emploi.

À la demande du salarié en situation de handicap et/ou sur recommandation du médecin du travail, l'entreprise s'engage à étudier la mise en œuvre du recours périodique au télétravail pour les personnes reconnues en situation de handicap dont le handicap justifierait cette mesure et dont l'emploi ou la fonction le permettrait, tout en étant compatible avec les modalités de l'organisation interne. En cas d'impossibilité de mettre en œuvre le télétravail pour ces salariés, l'entreprise les en informera et motivera sa décision auprès du salarié en situation de handicap et/ou du médecin du travail.

Article 2.4 Maintien dans l'emploi des salariés devenus en situation de handicap

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter les accidents du travail et les maladies professionnelles et d'éviter qu'ils débouchent sur des situations de handicap.

Les parties considèrent que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu en situation de handicap, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité.

Dans ce cadre, les entreprises favorisent en premier lieu le maintien du salarié devenu en situation de handicap dans son poste ou un poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles, de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente.

Lorsque l'adaptation de l'environnement de travail ne suffit pas à permettre le maintien du travailleur en situation de handicap à son poste, l'employeur est tenu, dans le cadre des dispositions relatives à l'inaptitude, de proposer un autre emploi approprié à ses capacités.

Au cours de cette recherche de reclassement, les stages et contrats de réadaptation, de rééducation professionnelle et de formation professionnelle, visés aux articles L. 5213-3 et suivants du code du travail, constituent des outils adaptés pour permettre au salarié inapte d'occuper son poste, ou un poste aménagé et adapté, conformément aux préconisations de la médecine du travail.

Par ailleurs :

– à la demande du salarié en situation du handicap, un bilan de compétences sera réalisé auprès d'un organisme spécialisé, lorsque les conditions d'exercice de l'emploi sont modifiées notamment un changement de poste ou de métier. Ces personnes bénéficieront ce bilan de compétences financé sur le compte personnel formation (CPF) qui permet d'identifier les compétences qu'elles ont acquises, et de les accompagner, le cas échéant, dans la définition d'un nouveau projet professionnel. Si tout ou partie du CPF est utilisé par le salarié et qu'il n'est pas suffisant pour financer le bilan de compétences, des solutions seront trouvées avec les entreprises pour compléter ce financement.

Il est rappelé que le CPF du salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés bénéficie d'une alimentation majorée de 300 € par an dans la limite d'un plafond de 8 000 € ;

– l'aide à la validation des acquis de l'expérience (VAE) est également essentiel pour les salariés en situation de handicap et participe à la politique de formation destinée à améliorer leur qualification. Le salarié en situation de handicap sera accompagné pour monter son dossier par la direction des ressources humaines ou/et le référent handicap ;
– les entreprises pourront aussi examiner le recours au contrat de professionnalisation expérimental dans ce cadre, s'il y a lieu.

Pour accompagner les entreprises et leurs salariés dans la recherche et la construction de solutions adaptées à chaque situation, et pour faciliter l'accès aux aides et prestations techniques, humaines et financières attachées à ces démarches, la FFTB recherche les moyens de promouvoir les relations entre l'AGEFIPH et les entreprises de la branche des tuiles et briques.

Article 2.5 Interventions des entreprises du secteur protégé

Selon les dispositions légales en vigueur, les entreprises peuvent s'acquitter partiellement de leur obligation d'emploi de salariés en situation de handicap en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestation de services avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Les entreprises peuvent conclure des conventions avec des ESAT afin de faciliter le reclassement de salariés en situation de handicap ne pouvant plus exercer de missions au sein de l'entreprise.

Pour favoriser l'insertion en milieu ordinaire, les entreprises de la branche peuvent proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs en situation de handicap ayant une activité professionnelle dans les établissements et service d'aide par le travail (ESAT) et dans les entreprises adaptées (EA).

Article 2.6 Salarié ayant à charge une personne en situation de handicap

Proches aidants

Les entreprises de la branche des tuiles et briques s'engagent à examiner, sur demande du salarié et dans la mesure des possibilités de l'organisation interne, la demande d'aménagement d'horaire ou de congé de la part des salariés amenés à s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (congé de « proche aidant », article L. 3142-16 du code du travail).

Pour rappel, selon les dispositions légales, le congé de proche aidant ne peut pas dépasser une durée maximale de 3 mois, mais il peut être renouvelé, sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié.

Il est pris à l'initiative du salarié qui en informe son employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

- volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
- date du départ en congé ; et
- volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée. Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

- urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
- situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ; ou
- cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Il est précisé qu'à l'issue du congé de proche aidant ou de la période d'activité à temps partiel demandée à ce titre, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Don de jours de repos à un salarié proche aidant

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 3142-25-1 du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Les entreprises de la branche favoriseront l'utilisation de ce dispositif lorsque des situations prévues par les dispositions légales se présentent.

Article 3 Congés exceptionnels rémunérés pour les salariés bénéficiaires de l'AEEH

Un congé exceptionnel rémunéré est accordé, sur justificatif, au salarié, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) définie par l'article L. 541-1 du code de la sécurité sociale. Ce congé exceptionnel rémunéré est d'une durée maximale de 2 jours ouvrables par année civile. Il peut être accolé à d'autres congés, et fractionné ou groupé.

Article 4 Suivi de l'accord dans la branche

Chaque entreprise établit, une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cadre de l'enquête sociale FFTB, il sera demandé aux entreprises de la branche de compléter les données fournies avec les indicateurs suivants :

- nombre d'entreprises assujetties à l'OETH ;
- taux global de l'OETH ;
- pourcentage d'entreprises atteignant le taux de 6 % ;
- somme globale versée par les entreprises de la branche à l'AGEFIPH ;
- somme globale versée aux entreprises en sous-traitance auprès du secteur protégé, adapté ;
- pourcentage de salariés de la branche en situation de handicap (avec une répartition par sexe, par âge – plus de 50 ans ou pas, par type de contrat de travail – CDI ou pas, et d'ancienneté – plus de 10 ans).

Chaque année, la FFTB présentera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) un bilan de l'année écoulée au sein de la branche sur l'application du présent accord.

Article 5 Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 6 Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Il est toutefois souligné que le présent accord prévoit à l'article 2.2 la réalisation d'un guide pratique pour aider en particulier les plus petites entreprises dans la mise en œuvre d'une politique handicap envers ses salariés.

Article 7 Force obligatoire de l'accord

Il ne pourra être dérogé au présent accord par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

Article 8 Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 9 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10 Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires. Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dès réception de la demande de révision.

(1) Article étendu, d'une part, sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, d'autre part, à l'exclusion des termes « auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré », en tant qu'ils sont contraires aux dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail et à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-

1406, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

Article 11 Dépôt, notification et extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ACCORD DU 9 FEVRIER 2021 RELATIF AU DISPOSITIF DE RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

Préambule

Article

La Fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des tuiles et briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont signé le 28 janvier 2020 un accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Cet accord étendu le 17 janvier 2021 liste les certifications professionnelles de la branche des tuiles et briques éligibles au nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ainsi que le financement de ces formations.

Ainsi, l'article 6 de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020 précise que le financement des formations « Pro-A » est pris en charge de manière forfaitaire par l'OPCO2i, pour tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la « Pro-A ».

Chaque branche doit cependant, sur proposition de la CPNEFP, conclure un accord sur le niveau de prise en charge de la « Pro-A ». Ces éléments sont ensuite transmis à la SPP MCIV qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'OPCO2i le niveau ainsi défini.

Le 24 novembre 2020, la CPNEFP des tuiles et briques a proposé un niveau de prise en charge de la « Pro-A » au niveau des seuils maximaux déterminés par l'OPCO2i.

Le 3 février 2021, la CPNEFP des tuiles et briques a proposé des modulations horaires de prise en charge des formations éligibles à la « Pro-A » figurant dans l'accord interbranches étendu.

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de déterminer le niveau minimal de prise en charge du dispositif « Pro-A » pour les entreprises et salariés relevant du champ d'application visé à l'article 1^{er} à la suite de la signature de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020.

Article 3 Modalités

Les modalités du présent accord s'appliquent dans le respect des dispositions prévues dans le cadre conventionnel détaillé dans le préambule ainsi que dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif « Pro-A ».

Article 4 Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les partenaires sociaux décident que la prise en charge des actions de formation par l'opérateur de compétences (OPCO2i) est effectuée dans la limite d'un taux minimal de 9,15 €, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences.

Les modulations du montant horaire de prise en charge seront déterminées par l'OPCO2i à la suite des préconisations de la CPNEFP de la branche des tuiles et briques, en fonction des priorités, des certifications visées (par bloc de compétences pour les CQP), et des disponibilités financières, telles que reprises dans le tableau ci-après :

Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » selon l'accord interbranches étendu du 28 janvier 2020	Taux horaire minimal, sous réserve du plafond de prise en charge fixé par l'OPCO2i et des règles de péréquation de France compétences
CQP conducteur d'installations	25,00 €
Bac pro pilote de ligne de production	15,00 €
CQP préparateur de terres	25,00 €
CQP chef d'équipe	25,00 €
CQPI technicien de maintenance industrielle	15,00 €
CQP technicien de maintenance tuiles et briques	25,00 €
CQPM opérateur en maintenance industrielle	15,00 €
BTS contrôle industriel et régulation automatique	9,15 €
BTS conception et réalisation des systèmes automatiques	9,15 €
<i>Projeteur d'études bâtiment et travaux publics (1)</i>	9,15 €
Bac pro technicien du bâtiment : études et économie	9,15 €
DUT génie civil – construction durable	9,15 €
BTS étude et économie de la construction	9,15 €
TP électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	15,00 €
BTS maintenance des systèmes option A systèmes de production	15,00 €
Licence professionnelle – maintenance des systèmes industriels de production	15,00 €
BTS hygiène, propreté, environnement	9,15 €
CQPM coordonnateur de système QSE	15,00 €
Titre professionnel – technicien usinage en commande numérique	15,00 €
Bac pro technicien usinage	15,00 €
Bac pro technicien outilleur	15,00 €
BTS conception de produits industriels	15,00 €
CQP technicien de laboratoire	15,00 €
Technicien de laboratoire matériaux de construction et d'industrie	15,00 €
BTS industries céramiques	15,00 €
BTS technico-commercial	9,15 €
BTS négociation et digitalisation de la relation client	9,15 €
Bac pro logistique	9,15 €
BTS transport et prestations logistiques	9,15 €
DUT gestion logistique et transport	9,15 €

Ce montant couvre les frais suivants :

- frais pédagogiques et de certification (couvrant notamment les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés lors des actions de formation) ;
- frais de transport et d'hébergement.

Il est précisé que ces montants, ainsi que la liste des certifications éligibles à la « Pro-A », pourront être réexaminés par les partenaires sociaux dès lors que des ajustements s'avéreront nécessaires au regard des dispositions légales et réglementaires, mais également en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

Ce réexamen fera l'objet de résolutions émises par la CPNEFP qui seront transmises à la CPPNI pour être validées et formalisées par un avenant modifiant l'article 4 du présent accord (pour les modulations du taux horaire de prise en charge) ou à l'accord interbranches du 28 janvier 2020 sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) (pour la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »).

*(1) Certification « projeteur d'études bâtiment et travaux publics (RNCP 15162) » exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)*

Article 5 Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que l'objet du présent accord ne justifie ou ne nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

Il est cependant rappelé que dans l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») du 28 janvier 2020, à son article 6, il est précisé que dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du salarié en « Pro-A » pourra être prise en charge par l'OPCO2i dans des conditions déterminées par décret.

Article 6 Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 7 Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur dès sa signature.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux demandes de prise en charge des actions de formation intervenant à partir de la date de son entrée en vigueur.

Article 8 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail. (1)

*(1) Phrase étendue sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-3, D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.
(Arrêté du 1er juillet 2022 - art. 1)*

Article 9 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 10 Dépôt, notification et extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

ACCORD DU 11 MAI 2021 FAVORISANT L'EMPLOI DES JEUNES, LA FORMATION PAR L'ALTERNANCE ET LE DEVELOPPEMENT DES CQP

Préambule

La Fédération française des tuiles et briques (FFTB) et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche des tuiles et briques (la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT et FO) ont souhaité affirmer leur engagement en faveur des jeunes, à travers le développement de l'alternance et de la formation professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des orientations et dispositions inscrites dans l'accord professionnel interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020 ainsi que l'accord interprofessionnel interbranches sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020.

Dans cet accord, il est rappelé les dispositions applicables en matière d'alternance (qui a pour objet de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés), ainsi que le rôle des instances paritaires de branche des tuiles et briques dans la définition d'une politique de certification de branche (CQP).

Lorsque les partenaires sociaux ont réalisé le bilan du pacte de responsabilité (accord du 3 février 2015), ils ont constaté qu'au 31 décembre 2018 :

- 6,18 % des salariés de la branche avaient moins de 25 ans ;
- 13,12 % des salariés de la branche avaient moins de 30 ans.

L'enquête sociale FFTB montre qu'au 31 décembre 2020 :

- 2,9 % des salariés de la branche étaient des alternants ;
- 5,34 % des salariés de la branche avaient moins de 25 ans ;
- 11,34 % des salariés de la branche avaient moins de 30 ans.

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique d'emploi et de formation professionnelle dans les branches constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises de la branche des tuiles et briques, de ses emplois, des compétences de ses salariés et de leur déroulement de carrière.

Il s'agit donc de donner aux salariés une formation professionnelle contribuant au renforcement et à l'élargissement de leurs compétences en favorisant les possibilités d'évolution de carrière, de changement de parcours professionnel, d'insertion ou de réinsertion professionnelle ainsi que de maintien dans l'emploi. Cet objectif vaut aussi bien pour la formation initiale des jeunes que pour la formation professionnelle des salariés engagés dans la vie active.

Dans ce cadre, et au vu de ces constats, les parties signataires affirment que l'action de la branche des tuiles et briques doit prioritairement cibler, d'une part, les actions en faveur du recrutement des jeunes, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises, et, d'autre part, les actions visant à maintenir et développer les compétences des salariés par la politique de formation de branche (CQP).

Par conséquent, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 Objet de l'accord

Au vu des observations développées en préambule, les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement dans le présent accord en matière :

- d'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance (titre Ier), et

– de développement de la formation professionnelle, et en particulier des CQP de la branche des tuiles et briques (titre II).

Titre Ier L'emploi des jeunes

À titre liminaire, il est indiqué que la notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 30 ans (29 ans révolus), qu'ils soient ou non alternants.

Article 3 Politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise (stage d'observation en milieu professionnel dit « stage de 3e » ou stages en milieu professionnel intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire) permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail et d'acquérir une première vision opérationnelle de l'entreprise contribuant à leur insertion dans le milieu professionnel.

Les entreprises de la branche s'engagent à améliorer l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise, et rappellent que les stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il est également rappelé que l'accueil des stagiaires est aussi une opportunité pour la branche des tuiles et briques de faire connaître la diversité de ses métiers.

Article 4 Politique d'accueil des jeunes

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche élaborera un modèle de livret d'accueil tuiles et briques qui sera mis à la disposition des entreprises.

Ce livret pourra être remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise.

L'entreprise prévoira également un parcours d'accueil pour tout jeune embauché.

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises devront présenter un salarié référent, sur la base du volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et/ou le référent devra être mis en place. Celui-ci aura pour objectif d'examiner la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

Une information sur le rôle du référent sera diffusée aux salariés. Un support sera établi par la FFTB sur la nature de la fonction de « référent ».

Article 5 Insertion professionnelle par l'alternance

L'alternance a pour objet de permettre de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés. L'alternance peut prendre la forme à la fois de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou encore de la reconversion ou la promotion des salariés (Pro-A).

Les entreprises de la branche s'engagent, quel que soit leur effectif, à considérer que l'augmentation du nombre d'alternants est un signal fort d'engagement des entreprises de la branche en faveur de la formation tout au long de la vie et d'une intégration professionnelle durable.

Article 5.1 Évolution des alternants au sein de la branche des tuiles et briques

Les parties signataires affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la branche.

Par ailleurs, le développement de l'alternance doit contribuer à la mixité des salariés.

Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre de l'enquête sociale FFTB afin de mesurer l'accroissement des recrutements effectués par la voie de l'alternance.

Ces résultats seront présentés annuellement à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Par ailleurs, le nombre d'alternants se maintiendra au minimum à 3 % de l'effectif de la branche. En 2020, le pourcentage d'alternants était de 2,9 %.

Article 5.2 Rémunération minimale des alternants au sein de la branche des tuiles et briques

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers des tuiles et briques, les parties signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Année d'exécution du contrat/ Âge	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	40 % du Smic	50 % du Smic	60 % du Smic	Salaire le plus élevé entre 100 % du Smic et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2e année	50 % du Smic	60 % du Smic	70 % du Smic	
3e année	60 % du Smic	70 % du Smic	85 % du Smic	
4e année Pour les apprentis en situation de handicap.				

Conformément à l'article D. 6222-32 du code du travail, la rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26 du même code.

En application de l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

Il s'ajoute au congé payé dans les conditions prévues à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans dans les conditions prévues à l'article L. 3164-9 du même code.

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l'article 3.4 de l'accord interbranches du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, qui détermine la rémunération minimale des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans comme suit :

Age du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du Smic	70 % du Smic	5 points de pourcentage à compter du 13e mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du Smic	85 % du Smic	

Il est également rappelé qu'en vertu de l'article 6.2.4 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les branches professionnelles de la SPP MCI et V ont convenu de se revoir dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur de ce dernier pour s'efforcer d'établir un cadre commun de rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation en fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié.

Article 5.3 Aides à l'hébergement des alternants

Les parties signataires rappellent que les jeunes de moins de 30 ans, qui sont en formation en alternance sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole cotisant au dispositif dit 1 % logement (c'est le cas de toutes les entreprises de 20 salariés et plus), et qui perçoivent des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut peuvent bénéficier d'une aide au logement « Mobili-jeunes ».

Cette aide, au moment de la signature du présent accord, peut varier de 10 € minimum par mois à 100 € maximum. Le calcul est effectué sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

Article 5.4 Aides spécifiques pour les apprentis

L'article D. 6332-83 du code du travail prévoit que l'opérateur de compétence prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis.

Il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord, l'OPCO2i prend en charge notamment :

- les frais d'hébergement par nuitée pour un montant de 6 €/nuitée en CFA, petit déjeuner inclus ;
- les frais de restauration pour un montant de 3 €/repas pris au CFA, dans la limite de 2 repas par jour.

Ces montants sont mentionnés à titre indicatif et peuvent évoluer en fonction des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i.

Il est également rappelé que dans le cadre du contrat d'apprentissage, les collectivités territoriales (région/département) et les entreprises peuvent compléter les aides versées par l'OPCO2i.

Article 5.5 Fonction de tuteur et de maître d'apprentissage

Compte tenu de la spécificité des métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein des entreprises de la branche des tuiles et briques, les parties signataires précisent que le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation, les salariés en formation réalisée dans le cadre de la Pro-A et les candidats aux CQP.

Conformément aux stipulations de l'article 8 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent :

- soit posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire ;
- soit posséder 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R. 6223 -24 du code du travail).

Pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur, les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation, de disponibilité et être à proximité fonctionnelle et géographique du salarié. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur ou du maître d'apprentissage.

Il est rappelé que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Il est rappelé que la fonction de maître d'apprentissage a pour objet :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- de familiariser l'apprenti avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail. Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise en vue de le sensibiliser aux risques pour éviter les accidents ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Les entreprises s'engagent à ce que les tuteurs ou maîtres d'apprentissage soient formés. Tous les tuteurs ou maîtres d'apprentissage en cours ou à venir répondront aux obligations de formation à partir du 30 juin 2022.

À ce titre, il est rappelé qu'en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO2i prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

En 2021 :

- l'OPCO2i prend en charge la formation du tuteur et du maître d'apprentissage dans la limite de 40 heures et de 15 € par heure, et
- l'OPCO2i apporte une aide à l'exercice de la fonction tutorale et de maître d'apprentissage, pour les entreprises de moins de 11 salariés, à hauteur de 230 € par mois et par apprenti dans la limite de 6 mois.

Ces montants sont mentionnés à titre indicatif et peuvent évoluer en fonction des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i.

Les entreprises informeront les tuteurs et les maîtres d'apprentissage de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales. Cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par France compétence (fiche RS4433).

Les signataires rappellent que peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification les candidats qui justifient soit :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti/ alternant sur la durée totale de son parcours. La date de la fin de l'accompagnement du dernier apprenti/ alternant ne doit pas être antérieure de plus de 5 ans à la date de validation du dépôt du dossier d'inscription du candidat ;
- d'une formation de maître d'apprentissage/ tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les entreprises s'engagent à favoriser la certification des compétences tutorales.

Dans le cadre de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020 et de l'accord interbranches sur la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) du 28 janvier 2020, les entreprises de la branche, afin de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur et du maître d'apprentissage, mettent en place une prime forfaitaire annuelle de 250 euros bruts versée pour 12 mois effectifs de tutorat/ maîtrise d'apprentissage, exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement dans le cadre de la branche : apprentissage, contrat de professionnalisation ou encore reconversion ou promotion des salariés (Pro-A) – hors CQP.

Cette prime est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur/ maître d'apprentissage, étant précisé qu'un tuteur/ maître d'apprentissage ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps, tous contrats confondus. (1)

Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat/ maîtrise d'apprentissage. Pour les formations supérieures à 12 mois, le premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat/ maîtrise d'apprentissage, et le second versement sera réalisé à la fin de la seconde période de formation, étant entendu que ce montant sera calculé au prorata de la durée complémentaire de formation supérieure à 12 mois et inférieure à 24 mois. Pour les formations inférieures à 12 mois, le versement de la prime sera calculé au prorata de la durée effective de la formation réalisée.

Le bénéfice de la prime susvisée est réservé aux tuteurs/ maîtres d'apprentissage non-cadres.

Si le tuteur/ maître d'apprentissage d'alternant accompagne en sus un salarié stagiaire CQP, la prime octroyée sera celle d'un tuteur CQP (art. 6 du présent accord).

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 6325-9 et R. 6223-6 du code du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Titre II Les CQP de branche

Article 6 Les certificats de qualification professionnelle (CQP)

Engagée depuis 2006, la politique de certification menée par la branche des tuiles et briques a permis à 270 salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées au travers de l'acquisition des certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la branche des tuiles et briques.

Il est rappelé qu'à la date de la signature du présent accord, quatre CQP ont été déposés par la branche des tuiles et briques :

- conducteur d'installations automatisées ;
- préparateur de terres ;
- chef d'équipe ; et
- technicien de maintenance.

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette certification qui permet d'accompagner d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et/ou développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Pour déployer le dispositif de formation des CQP, une démarche de modularisation des CQP en blocs de compétences a été engagée dès 2019 avec la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) pour réexaminer les différents CQP et en adapter, le cas échéant, le contenu. Cette modularisation en blocs de compétences des CQP de la branche a pour objectif de rendre ces CQP plus accessibles aux candidats, de promouvoir le nouveau dispositif pédagogique des CQP et le rendre plus attractif auprès des salariés et des entreprises.

Afin de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du salarié ainsi que la valorisation de la fonction de tuteur, la mise en place des primes d'obtention du CQP et de tutorat sont déterminées comme suit :

- une prime de 500 € bruts versée au salarié à l'obtention de son CQP « Tuiles et briques » ;
- une prime forfaitaire de 500 € bruts, réservée au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un CQP « Tuiles et briques ». Cette prime est fixée forfaitairement quel que

soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps.

Dans le cadre de la modularisation des CQP « Tuiles et briques » en blocs de compétences, le montant de cette prime sera réparti de manière égale en fonction du nombre de blocs de compétences constituant le CQP et versé à l'issue de l'évaluation réussie de chaque bloc de compétences.

Si un ou plusieurs blocs de compétences sont validés par l'intermédiaire d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), le tuteur ne percevra pas la partie forfaitaire correspondant au bloc de compétence ayant été validé dans le cadre de la VAE.

Dans l'hypothèse où un stagiaire en CQP « Tuiles et briques » ne termine pas sa formation, la prime forfaitaire de 500 € bruts du tuteur sera proratisée en fonction de la durée de formation effective du stagiaire, et le montant proratisé sera versé au tuteur à l'issue de cette dernière.

Par souci d'efficacité opérationnelle, il est recommandé que la réalisation des CQP « Tuiles et briques » par bloc de compétences se déroule sur une durée de 3 ans.

Conformément à l'article 3.1 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, il est rappelé que dans le cadre de la création d'un nouveau CQP, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche proposera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) la classification ou la rémunération minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle de la branche, en vue de l'adoption d'un accord collectif l'entérinant.

Article 7 Suivi de l'accord dans la branche

Chaque année, la FFTB présentera à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) un bilan de l'année écoulée et des 3 années précédentes (si disponible) au sein de la branche des tuiles et briques avec les données suivantes :

- pourcentage d'alternants ;
- nombre d'alternants en contrat d'apprentissage ;
- nombre d'alternants en contrat de professionnalisation ;
- nombre d'alternants « Pro-A » ;
- pourcentage de salariés de moins de 25 ans ;
- pourcentage de salariés de moins de 30 ans ;
- nombre de rupture en cours de contrat d'alternance ;
- taux de réussite des formations en alternance achevées ;
- nombre d'embauche d'alternants en CDD/CDI.

Conscients que la mise en œuvre des orientations définies par le présent accord implique un dialogue social renforcé, les signataires réaffirment leur attachement au respect des politiques de branche, sous l'égide de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 8 Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination

en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 9 Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche des tuiles et briques dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 10 Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans et entrera en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. Si elles l'estiment nécessaire, les parties signataires pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord. (1)

Les parties signataires s'engagent, 3 mois avant l'échéance du présent accord, à se réunir pour en faire le bilan et engager des discussions sur sa prolongation éventuelle.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)*

Article 11 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 12 Révision

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1, modifié par arrêté du 24 février 2022 - art. 1)*

Article 13 Dépôt, notification et extension de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Annexe

Annexe indicative
Rémunérations minimales des alternants

Smic au 1er janvier 2021

Rappel : au 1er janvier 2021, le montant du Smic mensuel brut est de 1 554,58 € (décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 portant relèvement du salaire minimum de croissance).

Contrat d'apprentissage – Rémunération minimale mensuelle :

Année d'exécution du contrat/ Âge	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	40 % du Smic 621,79 €	50 % du Smic 777,29 €	60 % du Smic 932,75 €	Salaire le plus élevé entre le Smic (1 554,58 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2e année	50 % du Smic 777,29 €	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	
3e année	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	85 % du Smic 1 321,39 €	
4e année [1]	70 % du Smic 1 088,21 €	95 % du Smic 1 476,85 €	110 % du Smic 1 710,04 €	

(1) Pour les apprentis en situation de handicap.

Contrat de professionnalisation – Rémunération minimale mensuelle :

Âge du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du Smic 932,75 €	70 % du Smic 1 088,21 €	5 points de pourcentage à compter du 13e mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du Smic 1 165,94 €	85 % du Smic 1 321,39 €	

Accord de méthode du 1er octobre 2019 relatif au rapprochement de la convention vers une convention collective présentant des conditions comparables

Préambule

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par la loi du 8 août 2016 a été confirmé.

L'objectif poursuivi est de favoriser le regroupement de branches.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont décidé de se réunir pour élaborer un accord de méthode en vue d'un rapprochement de la branche tuiles et briques avec une branche des matériaux de construction pour l'industrie afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment pour les salariés de la branche des tuiles et briques.

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Les partenaires sociaux soulignent à ce sujet que la branche de l'industrie des tuiles et briques a participé aux négociations interbranches relatives à la mise en place d'un accord relatif à la formation professionnelle continue avec le secteur des matériaux de construction pour l'industrie, et plus spécifiquement depuis 2010, lors de la création de l'OPCA 3+. Ces branches sont d'ailleurs réunies dans la même section paritaire professionnelle de l'OPCO 2i sous l'appellation matériaux de construction pour l'industrie et le verre (MCIV).

Article 1^{er} Champ d'application de l'accord

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

Article 2 Désignation de la branche de rapprochement

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la branche tuiles et briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction identifiée sous les codes IDCC : 87/135/211.

Les conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction (60 500 salariés – données DARES 2015) et celle des tuiles et briques participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

Article 3 La méthode de rapprochement

La CPPNI de la branche de l'industrie des tuiles et briques a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des industries de carrières et matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Des réunions de CPPNI communes commenceront au cours du second semestre 2020.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel « suffisamment abouti » que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun.

Article 4 Représentativité

Jusqu'en 2021, date des prochaines mesures de représentativité, la branche tuiles et briques reste représentative dans son champ d'application.

Au-delà de 2021, cette représentativité sera calculée suivant les règles légales en vigueur.

Article 5 Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt

Le présent accord, conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, entre en vigueur dès sa signature.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre en charge du travail et de l'emploi dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 6 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 dudit code.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 7 Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Avenant du 18 mai 2020 à l'accord de méthode du 1er octobre 2019 relatif au rapprochement de la convention vers une convention collective présentant des conditions comparables

Préambule

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et trois organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC et FO) ont signé le 1er octobre 2019 un accord de méthode portant sur le rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques vers une convention collective présentant des conditions comparables.

Cet accord prévoyait notamment, dans son article 3, que des réunions de CPPNI communes devaient commencer au cours du 1er trimestre 2020.

Une première réunion était organisée le 1er avril 2020, mais en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de coronavirus « Covid-19 », et des directives gouvernementales en termes de distanciation sociale et de déplacements géographiques, il a été décidé de reporter cette réunion CPPNI commune à une date ultérieure, quand les conditions sanitaires permettront la tenue d'une réunion commune en présentiel.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de se réunir aux fins de formaliser un avenant à l'accord du 1er octobre 2019 afin de modifier uniquement l'article 3 pour tenir compte des circonstances exceptionnelles liées à la crise sanitaire du « Covid-19 ».

Article 1^{er} Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

Article 2 Modification de l'article 3 de l'accord de méthode du 1er octobre 2019 de la branche tuiles et briques portant sur le rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques vers une convention collective présentant des conditions comparables

L'article 2 du présent avenant se substitue en totalité à l'article 3 de l'accord de méthode du 1er octobre 2019 portant sur le rapprochement de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques vers une convention collective présentant des conditions comparables comme suit :

« La CPPNI de la branche de l'industrie des tuiles et briques a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des industries de carrières et matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Des réunions de CPPNI communes commenceront au cours du second semestre 2020.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel “ suffisamment abouti ” que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun. »

Article 3 Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature, soit le 18 mai 2020.

Article 4 Adhésion, dénonciation et révision

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail. (1)

La procédure de révision devra être engagée à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. (2)

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 dudit code.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 6 Notification de l'accord

En application de l'article L. 2232-6 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Accord de méthode du 8 septembre 2020 relatif au rapprochement des conventions collectives

Préambule

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail en septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par plusieurs lois successives a été confirmé et cadré dans un calendrier.

L'objectif de la ministre du travail est dans un premier temps de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles. Toutefois, elle peut également imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Par ailleurs et selon l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans au maximum pour négocier leur rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont pris contact avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction et celle des producteurs de chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement de leurs conventions collectives.

Ils souhaitent élaborer dans un premier temps un accord de méthode encadrant leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.

Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de champ qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.

Article 1^{er} Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives ci-dessous répertoriées, à la date de signature de l'accord :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 0135 : personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 0211 : personnel cadre des industries de carrières et matériaux de construction ;
- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux ;
- IDCC 1170 : personnel de l'industrie des tuiles et des briques.

Au vu de son objet, cet accord s'applique à toute entreprise, sans considération d'effectif.

Article 2 Désignation de la branche des industries de carrières et matériaux de construction en tant que branche de rapprochement

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des tuiles et des briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction et celle des industries de la chaux, étant précisé que ces branches participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont signé le 1er octobre 2019 un accord de méthode désignant la branche des industries de carrières et matériaux de construction et des industries de la chaux comme étant celle avec laquelle un rapprochement était souhaité.

Les partenaires sociaux des branches ont décidé de commencer la réflexion commune en organisant une réunion exceptionnelle réunissant les membres des deux CPPNI le 8 septembre 2020, au cours de laquelle le présent accord a été examiné.

Article 3 Méthode de rapprochement

Dans un premier temps, il revient aux représentants de la branche de l'industrie des tuiles et briques de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :

- les dispositions de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction qu'ils souhaiteraient adopter dans le cadre du rapprochement envisagé ;
- les dispositions conventionnelles qu'ils souhaiteraient maintenir dans une annexe sectorielle en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles était confirmée.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourraient faire l'objet d'annexes sectorielles.

À l'issue de ce travail d'analyse, le rapprochement des dispositions conventionnelles pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans les conditions légales en vigueur. Le cas échéant, certaines dispositions conventionnelles pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai de 5 ans au maximum, visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La signature de cet accord de champ se fera dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur à la date de signature.

Article 4 Méthode de travail

Article 4.1 Constitution d'un groupe technique de travail commun

Les travaux seront partagés au sein d'un groupe technique de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés représentatives des branches concernées, étant précisé que chaque groupe technique de travail paritaire comprendra au plus, un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de chacune des branches professionnelles et un nombre équivalent de représentants de la délégation patronale.

Article 4.2 Information et règles de prise en charge des représentants au groupe technique

Chaque organisation syndicale représentative désignera au plus, un référent titulaire et un représentant suppléant, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des groupes techniques paritaires.

Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe technique de travail paritaire restreint lorsque le référent titulaire est absent.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant (restauration, transport) sont celles en vigueur pour les groupes techniques paritaires dans chacune des branches concernées.

Chaque groupe technique de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un compte rendu établi par la délégation patronale constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé au groupe technique paritaire et aux membres des CPPNI au fur et à mesure.

Article 4.3 Constitution d'une commission paritaire « ad hoc » de coordination

Afin de coordonner les travaux des groupes techniques, les partenaires sociaux des branches représentatives relevant du présent accord ont décidé de créer une commission paritaire « ad hoc » dédiée.

Commune aux 2 CPPNI, cette commission, instituée à l'initiative de chacune des CPPNI, aura pour mission de suivre et coordonner les travaux entrepris au sein de chacune des CPPNI, ayant pour finalité, à terme, le regroupement des dispositions conventionnelles.

Cette commission « ad hoc » se réunira au moins deux fois par an, étant précisé que la première réunion de cette commission de coordination se tiendra au plus tard le 31 mars 2021.

Chaque CPPNI désignera les représentants syndicaux et patronaux appelés à participer à cette commission de coordination, dans la limite d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative, et d'un nombre de représentants patronaux équivalent.

Les modalités de convocation, de prise en charge, de remboursement des participants sont définies par chacune des CPPNI.

Article 5 Date d'application de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 24 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 6 Adhésion. Révision

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code

du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 8 Notification de l'accord. Extension

En application de l'article L. 2232-6 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2021 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Préambule

L'ampleur inédite de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 » et les risques économiques et sociaux qu'elle fait peser sur les entreprises et les salariés de la branche des tuiles et briques, vont affecter durablement, dans les deux à trois ans à venir, l'activité future de cette branche :

- arrêt pendant le confinement du printemps 2020 puis reprise graduelle des activités liées à l'immobilier (ventes de logements, instruction des permis de construire, report des démarrages de chantiers). 390 000 logements ont été autorisés en 2020, soit une baisse de 15 % par rapport à 2019 (ce qui représente 60 000 logements en moins). Le secteur de la construction prévoit une progression de l'activité en 2021 par rapport à 2020, qui ne permettra cependant pas de retrouver le niveau de 2019 (la forte baisse des permis de construire de 2020 devant se traduire à terme par une baisse des mises en chantier de l'ordre de 90 000 logements sur les deux années 2020 / 2021). Ces baisses vont avoir un impact important sur l'activité en 2022 ainsi que sur les années suivantes ;
- crise économique liée à l'épidémie devant entraîner une diminution des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités ;
- le coût des matières premières, les augmentations des coûts de l'énergie et de la main d'œuvre affectent conjoncturellement et structurellement l'activité du bâtiment et de la construction.

Ces estimations au niveau national recouvrent des disparités régionales importantes, avec des baisses nettement plus importantes dans certaines zones, ou selon les produits commercialisés.

Des parties du territoire (zones rurales, certaines zones urbaines) ou certains secteurs professionnels pourraient subir des baisses de marché supérieures aux estimations nationales et les entreprises pourraient devoir recourir à des réductions d'horaire et notamment dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale des entreprises du secteur.

Les mesures sanitaires mises en place pour lutter contre la propagation du virus ont conduit les entreprises à revoir et adapter, voire modifier leurs modalités d'organisation du temps de travail.

La situation sanitaire actuelle montre que la pandémie de la « Covid-19 » n'est pas terminée et maîtrisée et que le retour de l'activité de notre branche à la situation connue en 2019 sera mécaniquement plus lent avec des incidences sur le fonctionnement régulier de nos installations.

À cette crise grave et inédite s'ajoute des éléments exogènes qui perturberont l'activité de notre branche sans pouvoir les dissocier de la crise sanitaire notamment les incertitudes réglementaires liées à différentes mesures qui modifient structurellement la politique du logement.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour la société économique et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de permettre aux entreprises de pouvoir réduire le temps de travail pendant une période donnée, dans un objectif de préservation de l'emploi.

Au vu de ce diagnostic économique partagé et des perspectives risquées sur l'activité du secteur dans les deux prochaines années, les partenaires sociaux ont pris la décision d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée, issu de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 afin qu'il puisse être mobilisé autant que de besoin par les entreprises de la branche des tuiles et briques.

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques et en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Distinct de l'activité partielle « classique » qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer

l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité et de s'adapter au retour à la normale, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur en fonction des mises en chantiers et des permis de construire.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit « unilatéral », soit décider de négocier un accord particulier.

Les partenaires sociaux, attachés à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, ont estimé nécessaire de mettre en place l'activité partielle de longue durée pour les entreprises ayant à subir les conséquences économiques et financières liées à la crise sanitaire et se sont accordés sur les dispositions suivantes.

Article 1^{er} Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des entreprises visées à l'article G1 de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Article 2 Mise en œuvre du dispositif

La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en particulier l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Pour rappel, au 24 mai 2022, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi et en compétences dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au comité social et économique, lorsqu'il existe, étudier les demandes du comité social et économique et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le comité social et économique sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, et notamment l'article X de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les demandes d'homologation doivent être adressées à l'autorité administrative avant une certaine date.

Pour rappel, au 24 mai 2022, les demandes d'homologation doivent être adressées à l'autorité administrative au plus tard le 31 décembre 2022.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation dans les conditions prévues au IV et au V de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Article 3 Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise ainsi si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, ou les emplois concernés. Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet ... (1)

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Toutefois et en application des dispositions légales, l'employeur ne peut pas bénéficier, pour un même salarié et sur une même période, du dispositif d'activité partielle de droit commun et du bénéfice de l'activité partielle de longue durée, sauf exceptions prévues par l'article L. 5122-61 du code du travail.

Cela étant, l'employeur bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

Le dispositif de l'activité partielle de longue durée n'est pas un dispositif qui peut être individualisé. Cela étant, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'activité partielle de longue durée individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions combinées du I de l'article L. 5122-1 du code du travail et du VIII de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

(Arrêté du 17 mars 2022 - art. 1)

Article 4 Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'entreprise ou l'établissement

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'entreprise ou l'établissement.

Conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect des dispositions légales.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...).

Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 5 Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée

Conformément à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur pourra améliorer l'indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité partielle de longue durée. Dans ce cas,

l'employeur en informera le comité social et économique, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document unilatéral.

Article 6 Contenu du document unilatéral

En application de l'article 1er du décret précité du 28 juillet 2020, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord.

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques sociales et environnementales lorsqu'elle existe ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 3 du présent accord ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement ...) ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Cette information a lieu à chaque réunion du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Article 7 Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 5 du décret du 28 juillet 2020, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Ce bilan porte sur le respect des engagements mentionnés aux 4° et 5° du I de l'article 1er, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée.

En cas d'acceptation tacite de l'homologation du document unilatéral (absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours), l'employeur transmet au comité social et économique une copie de sa demande ainsi que son avis de réception.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 8 Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif d'activité partielle de longue durée vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral doit déterminer les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le comité social et économique, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité partielle de longue durée dans l'entreprise ou l'établissement.

Il est recommandé aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'activité partielle de longue durée pendant la durée effective de l'activité partielle de longue durée.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'activité partielle de longue durée tel que défini par l'entreprise ou l'établissement.

En cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, l'administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle de longue durée mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'entreprise ou l'établissement, l'administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Article 9 Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées en activité partielle de longue durée et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences et leur employabilité, le document unilatéral doit préciser que la rémunération des salariés en formation sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'activité partielle de longue durée et de l'activité partielle de droit commun :

- le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de co-construire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégiées et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;
- la convention conclue entre l'opérateur de compétences de la branche et le ministère du travail s'agissant du plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;

– le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME, pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 10 Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'activité partielle de longue durée n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- le montant et les modalités d'attribution de la prime de vacances ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Il est précisé que les périodes d'activité partielle de longue durée, tout comme les périodes d'activité partielle, ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de la prime de fin d'année (articles O18, E11 et CA9 de la convention collective des tuiles et briques).

Article 11 Modalités d'information du personnel et des institutions représentatives du personnel

En l'absence de comité social et économique, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral.

L'employeur doit également décider d'informer les salariés, par écrit, dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins dix jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'activité partielle de longue durée.

Le comité social et économique de l'entreprise ou l'établissement, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Avant l'échéance du délai de six mois prévu à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'entreprise ou l'établissement.

Article 12 Commission de suivi

Le présent accord fera l'objet d'un suivi qui sera présenté lors du rapport de branche au sein de la CPPNI de la branche professionnelle.

Article 13 Égalité professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, de son âge ou de son état de santé, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 14 Entreprises de moins de 50 salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de

moins de 50 salariés dès lors que le présent accord vise à garantir des droits au niveau de la branche dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Article 15 Date d'effet et durée d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 31 décembre 2026.

Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour première homologation au plus tard le 31 décembre 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Article 16 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 17 Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 17 mars 2022 - art. 1)*

Article 18 Dépôt, notification et extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

AVENANT DU 24 MAI 2022 A L'ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2021 RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF SPECIFIQUE D'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE

Préambule

La fédération française des tuiles et briques (FFTB) et quatre organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche (la CFDT, la CFTC, l'UNSA et FO) ont signé le 30 novembre 2021 un accord portant sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques.

Postérieurement à la signature de l'accord de branche, ce dispositif a été aménagé à plusieurs reprises, et notamment par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable et par ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche ont décidé d'adapter l'accord initial afin de tenir compte des évolutions légales et réglementaires qui sont intervenues depuis sa signature, et de modifier en conséquence la possibilité de recours à l'activité partielle de longue durée au vu des nouvelles dispositions légales parues dans le décret et l'ordonnance précités.

Article 1^{er} Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (IDCC 1170).

Article 2 Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet d'amender l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 au vu des dernières évolutions légales et réglementaires.

Article 3 Modification de l'article 2 et de l'article 15 de l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021

L'article 2 de l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 est modifié comme suit :

« La mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, en particulier l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Pour rappel, au 24 mai 2022, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En l'absence d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée pour le maintien en emploi et en compétences dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au comité social et économique, lorsqu'il existe, étudier les demandes du comité social et économique et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le comité social et économique sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, et notamment l'article X de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les demandes d'homologation doivent être adressées à l'autorité administrative avant une certaine date.

Pour rappel, au 24 mai 2022, les demandes d'homologation doivent être adressées à l'autorité administrative au plus tard le 31 décembre 2022.

Des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation dans les conditions prévues au IV et au V de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. »

L'article 15 de l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 est modifié comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée ; il prendra fin le 31 décembre 2026.

Il couvre les documents transmis à l'autorité administrative pour première homologation au plus tard le 31 décembre 2022. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services compétents et son extension sera demandée par la partie la plus diligente. »

Les autres stipulations de l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 demeurent inchangées.

Article 4 Durée de l'avenant

L'échéance de cet avenant est fixée au 31 décembre 2026, tout comme l'accord sur la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée au sein de la branche des tuiles et briques du 30 novembre 2021 tel qu'amendé.

Article 5 Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'avenant et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6 Révision

Le présent avenant pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et son avenant, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 Dépôt, notification et extension de l'avenant

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.