

# Convention collective

**CHARBONNIERE - importation et commerce de gros**



**N° de brochure : 3263**

**N° IDCC : 1816 1622 1591**

**Date de dernière mise à jour : 2016-03-23**



## **Sommaire**



**Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990** .....

<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	1
Champ d'application .....	1
Durée de la convention .....	1
Dénonciation - Révision - Interprétation .....	1
Adhésion .....	1
<b>Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel</b> .....	1
Droit syndical et liberté d'opinion .....	1
Délégués du personnel et comités d'entreprise .....	2
<b>Titre III : Le contrat de travail</b> .....	2
Engagement .....	2
Remplacement et changement d'emploi .....	2
Changement de résidence et rapatriement .....	2
Licenciement .....	3
Licenciement collectif .....	3
Retraite .....	3
<b>Titre IV : Rémunération - Remboursement de frais</b> .....	3
Classification des cadres .....	3
Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie .....	3
Rémunération réelle .....	4
Déplacements .....	4
<b>Titre V : Statut collectif</b> .....	4
Maladie ou accident .....	4
Maternité et adoption - Congé parental d'éducation .....	5
Service national - Obligation militaire .....	5
Congés payés - Autorisations d'absences .....	5
Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance .....	5
Formation permanente .....	5
Travail des femmes .....	6
Emploi de personnel temporaire, à temps partiel, handicapé ou étranger .....	6
<b>Titre VI : Dispositions diverses</b> .....	6
Hygiène, sécurité et conditions de travail .....	6
Brevets d'invention .....	6
Secret professionnel .....	6
Dispositions finales .....	6
Entrée en vigueur .....	6
<b>Textes Attachés</b> .....	6
ANNEXE I GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12) CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 juin 1990 .....	6
Coefficients .....	6
<b>Textes Salaires</b> .....	7
Avenant n° 71 du 29 avril 2003 relatif aux salaires .....	7
Valeur du point annuel à compter du 1er avril 2003 .....	7
Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires .....	7
Valeur du point annuel à compter du 1er octobre 2003 .....	7
Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires .....	7
Valeur du point annuel à compter du 1er octobre 2003 .....	7
Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires .....	7
Salaires .....	7
Avenant n° 76 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires .....	8

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

<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	8
Champ d'application .....	8
Durée de la convention - Dénonciation - Révision - Interprétation .....	8
Adhésion .....	9
<b>Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel</b> .....	9
Droit syndical et liberté d'opinion .....	9
Délégués du personnel et comités d'entreprise .....	9
<b>Titre III : Le contrat de travail</b> .....	9
Engagement - Changement d'emploi .....	9
Remplacement et changement d'emploi .....	9
Licenciement .....	10
Licenciement collectif .....	10
Retraite .....	10
<b>Titre IV : Rémunération-Remboursement des frais</b> .....	10
Classification des employés - Techniciens agents de maîtrise. Rémunération minimum .....	10
Rémunération réelle .....	11
Ancienneté et prime d'ancienneté .....	11
Déplacements .....	11
<b>Titre V : Statut collectif</b> .....	11
Maladie ou accident .....	11
Maternité et adoption - Congé parental d'éducation .....	12
Service national - Obligations militaires .....	12
Congés payés - Autorisations d'absences .....	12
Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance .....	12
Formation permanente .....	12
Egalité de traitement .....	13
Emploi de personnel temporaire, à temps partiel, handicapé ou étranger .....	13
<b>Titre VI : Dispositions diverses</b> .....	13
Hygiène, sécurité et conditions de travail .....	13

Avantages acquis .....	13
Entrée en vigueur .....	13
<b>Textes Attachés</b> .....	13
ANNEXE 1 DEFINITION DES NIVEAUX COMMUNE A TOUTES LES FILIERES CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 10 décembre 1991 .....	13
ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 10 décembre 1991 .....	14
FILIERE SERVICES GENERAUX, ADMINISTRATION, COMPTABILITE .....	14
FILIERE COMMERCIALE ET ADMINISTRATION DES VENTES .....	15
FILIERE PRODUCTION USINE, EXPLOITATION CHANTIERS, TECHNIQUE .....	15
FILIERE INFORMATIQUE .....	16
Tableau de classifications NIVEAU I .....	16
Tableau de classifications .....	17
NIVEAU II .....	17
Niveau III .....	17
NIVEAU IV .....	18
<b>Textes Salaires</b> .....	18
SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 29 avril 2003 .....	18
Salaires et valeur du point au 1er avril 2003. ....	19
SALAIRES ETAM Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 .....	19
Salaires et valeur du point au 1er octobre 2003. ....	19
SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 .....	19
Salaires et valeur du point au 1er octobre 2003. ....	19
SALAIRES ETAM Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 .....	19
Salaires .....	19
Salaires (ETAM) Avenant n° 77 du 4 novembre 2005 .....	19
<b>Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.</b> .....	20
<b>Titre Ier : Dispositions générales</b> .....	20
Champ d'application. ....	20
Durée de la convention : Dénonciation - Révision - Interprétation. ....	20
Adhésion. ....	20
Avantages acquis. ....	20
<b>Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel</b> .....	20
Droit syndical et liberté d'opinion. ....	20
Délégués du personnel et comité d'entreprise. ....	21
<b>Titre III : Le contrat de travail</b> .....	22
Engagement. ....	22
Remplacement et changement d'emploi. ....	22
Licenciement. ....	22
Licenciement collectif. ....	22
Retraite. ....	22
<b>Titre IV : Rémunération ; remboursement de frais</b> .....	23
Classification des ouvriers - Salaire minimum. ....	23
Rémunération réelle. ....	23
Ancienneté et prime d'ancienneté. ....	23
Déplacements. ....	23
<b>Titre V : Statut collectif</b> .....	23
Maladie ou accident. ....	23
Maternité et adoption - Congé parental d'éducation. ....	24
Service national - Obligations militaires. ....	24
Congés payés - Autorisations d'absence. ....	24
Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance. ....	25
Formation permanente. ....	25
Egalité de traitement. ....	25
Emploi de personnel, sous contrat à durée déterminée, à temps partiel, handicapé ou étranger. ....	25
<b>Titre VI : Dispositions diverses</b> .....	25
Hygiène, sécurité et conditions de travail. ....	25
Dispositions finales. ....	26
Date d'entrée en vigueur. ....	26
<b>Textes Attachés</b> .....	26
ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 15 septembre 1994 .....	26
GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12). ....	26
<b>Textes Salaires</b> .....	26
ANNEXE II SALAIRES OUVRIERS Convention collective nationale du 15 septembre 1994 .....	26
Valeur du point pour 1994. ....	26
AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 7 du 29 avril 2003 .....	26
Valeur du point au 1er avril 2003. ....	26
AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 .....	27
Valeur du point au 1er octobre 2003. ....	27
AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 .....	27
Valeur du point annuel à compter du 1er octobre 2003. ....	27
AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 .....	27
Salaires .....	27
Salaires (Ouvriers) Avenant n° 12 du 4 novembre 2005 .....	27
<b>Accord national relatif à l'aménagement et à la durée du travail dans l'importation charbonnière maritime et les usines d'agglomération de houille du littoral</b> .....	27
<b>Préambule</b> .....	28
<b>Champ d'application.</b> .....	28
<b>Temps de travail.</b> .....	28
<b>Modes de répartition et d'aménagement du temps de travail.</b> .....	29

<i>Heures supplémentaires.</i>	29
<i>Modulation du temps de travail.</i>	30
<i>Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.</i>	31
<i>Travail saisonnier.</i>	31
<i>Salaires minima conventionnels.</i>	31
<i>Suivi de l'accord.</i>	31
<i>Durée de l'accord.</i>	31
<i>Dépôt.</i>	31
<i>Extension - Entrée en vigueur.</i>	31
Accord fixant la journée de solidarité	32
Avenant relatif au départ et à la mise à la retraite	32
<i>Préambule</i>	32
<i>Champ d'application</i>	32
<i>La retraite à l'initiative du salarié</i>	32
<i>Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur</i>	32
<i>Durée de l'accord</i>	33
<i>Dépôt</i>	33
<i>Extension - Entrée en vigueur</i>	33
<i>Textes Attachés</i>	33
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1





# Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat central des négociants importateurs de charbons en France et le Comité central des fabricants d'agglomérés de houille du littoral français ; Syndicat national des importateurs de charbons par voies terrestre et fluviale ; Fédération nationale des syndicats de négociants de combustibles en gros ; COCIC.
Organisations de salariés	Fédération FO des travaux publics et portuaires de la marine et des transports ; Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC.
Organisations dénonçantes	Le comité charbonnier de l'importation et du commerce (COCIC), 10, rue de Laborde, 75008 Paris, par lettre du 10 juin 2005, (BO CC 2005-26).

## Titre Ier : Dispositions générales

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, régit pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les cadres, ingénieurs et assimilés dans les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Pour l'application de la présente convention, sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés les collaborateurs qui joignent à une bonne culture générale, une formation technique, commerciale, administrative, juridique ou financière, constatée par un diplôme d'enseignement supérieur ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils assument des responsabilités par délégation de l'employeur ou d'un cadre, et peuvent exercer un commandement sur des collaborateurs de toute nature.

Ne sont visés :

- ni les mandataires sociaux ;
- ni les cadres de position supérieure qui bénéficient d'un contrat individuel réglant leur situation générale, étant entendu que les avantages accordés par le contrat individuel soient au moins équivalents à ceux de la présente convention ;
- ni les cadres qui bénéficient du statut des voyageurs représentants placiers ;
- ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories ' employés, techniciens et agents de maîtrise ' même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle.

### Durée de la convention

#### Dénonciation - Révision - Interprétation

#### Article 2

En vigueur non étendu

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

B. - Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de 3 mois.

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

Les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

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

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

Les négociations devront s'ouvrir dans le délai de 1 mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

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

Elle comprend :

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

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

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

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

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

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

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

### Adhésion

#### Article 3

En vigueur non étendu

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

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

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

## Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel

### Droit syndical et liberté d'opinion

#### Article 4

## A. - PRINCIPES GENERAUX

Les parties signataires reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion de chaque cadre. Elles s'engagent de ce fait :

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

## B. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

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

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;
- à la protection des délégués syndicaux prévue par la loi, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

## C. - DELEGUES SYNDICAUX

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

## D. - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

Les cadres appelés à participer à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, devront en informer leur employeur au moins quarante-huit heures à l'avance et justifier qu'ils ont été régulièrement convoqués par leur organisation syndicale. Dans ces conditions, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif.

## E. - PARTICIPATIONS AUX REUNIONS STATUTAIRES

Des autorisations d'absence seront accordées aux cadres mandatés par leur organisation, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant égal au minimum à huit jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés. Elles sont accordées dans la limite de six jours par an et par organisation syndicale représentative.

### Délégués du personnel et comités d'entreprise

#### Article 5

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

### Titre III : Le contrat de travail

#### Engagement

##### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant 63 du 25-3-1992

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Remplacement et changement d'emploi

##### Article 7

En vigueur non étendu

## I. - REMPLACEMENT PROVISOIRE D'UN CADRE

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un tel remplacement doit être provisoire et ne pourra excéder 6 mois, notamment en cas de maladie, d'accident, ou de rappel par l'autorité militaire du titulaire du poste. Pour toute autre cause ou en cas de prolongation de cette période, les conditions de remplacement devront faire l'objet d'une négociation entre les parties.

Pendant les 3 premiers mois du remplacement provisoire, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de 3 mois continue ou discontinue, au cours de l'année, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins la rémunération minimum annuelle professionnelle garantie du poste.

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

## II. - MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

Toute modification substantielle de caractère individuel aux conditions du contrat en cours d'un cadre (diminution unilatérale de la rémunération réelle, changement d'emploi et/ou de classification, changement de lieu de travail impliquant soit un déménagement, soit un accroissement important du temps de trajet, etc.) doit faire l'objet de la part de l'employeur d'une notification écrite au cadre, et être accepté par celui-ci également par écrit, selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Le cadre dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter ou refuser toute modification. En cas de refus du salarié et de maintien par l'employeur de la modification, le contrat de travail se trouvera rompu du fait de l'employeur et devra être traité comme tel.

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

### Changement de résidence et rapatriement

## Article 8

En vigueur non étendu

Dans le cas d'un changement de résidence non prévu par le contrat de travail, consécutif à l'application du paragraphe précédent et accepté par le cadre, les frais occasionnés pour lui et pour sa famille sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera présentée pour accord à l'employeur, préalablement à leur engagement.

Tout cadre qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur et qu'il a accepté, est licencié dans sa nouvelle résidence moins de 2 ans après son installation, doit, sauf en cas de faute grave, négocier avec l'employeur le remboursement de ses frais de rapatriement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans un lieu autre.

## Licenciement

### Article 9

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Licenciement collectif

### Article 10

En vigueur non étendu

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

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

Ces critères et l'ordre dans lequel ils sont retenus n'ont pas un caractère impératif.

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

## Retraite

### Article 11

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2004 art. 2, art. 3 en vigueur le 1-11-2004.

#### A. - CONDITIONS GENERALES

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

#### B. - ÂGE DE LA RETRAITE

L'âge normal de la retraite est soixante-cinq ans, sauf accord particulier entre l'intéressé et l'entreprise. La mise à la retraite à 65 ans ou au-delà n'est pas considérée comme un licenciement. Dans ce cas, l'employeur devra :

- informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au minimum 6 mois au préalable ;
- verser l'indemnité de ' départ à la retraite ' telle que définie au paragraphe ' C ' ci-dessous.

#### C. - DEPART A L'INITIATIVE DU SALARIE

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

- devra en avertir son employeur 6 mois à l'avance ;
- s'il a acquis 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il recevra une prime de départ en retraite égale à :
- 2 mois d'appointements pour une ancienneté de 5 à 10 ans ;
- 3 mois d'appointements pour une ancienneté de 10 à 15 ans ;
- 4 mois d'appointements pour une ancienneté de 15 à 20 ans ;
- 5 mois d'appointements pour une ancienneté de 20 à 25 ans ;
- 6 mois d'appointements au-delà de 25 ans d'ancienneté.

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

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

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

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

## Titre IV : Rémunération - Remboursement de frais

### Classification des cadres

#### Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie

### Article 12

En vigueur non étendu

Il sera attribué à chaque cadre un coefficient dépendant de son classement dans la grille des classifications annexée à la présente convention. Ce classement devra tenir compte de ses compétences, de ses responsabilités et de son degré d'autonomie.

Le coefficient ainsi attribué doit servir à la détermination de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG), telle que définie à l'article 13 ci-après.

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

Si cette fonction ne coïncide pas exactement avec une définition de la grille des classifications, le coefficient attribué au cadre sera celui de la fonction dont la

définition sera la mieux adaptée.

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

Les classifications se répartissent en trois niveaux (cadres débutants, cadres confirmés, cadres de position supérieure) se subdivisant en huit positions, chacune de ces dernières étant comprise entre les coefficients 360 et 1000.

#### Article 13

En vigueur non étendu

a) La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie d'un cadre est déterminée par l'application de la valeur du point annuel, fixée par l'accord de salaire en vigueur au coefficient qui lui a été attribué conformément à sa position dans la grille des classifications, telle que définie à l'article 12.

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

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

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

c) La rémunération minimale mensuelle de chaque cadre, telle qu'elle doit apparaître sur son bulletin de paie, ne pourra être inférieure à 7,70 % de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie, telle que définie ci-dessus.

Toute répartition plus favorable sur l'année civile devra faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Cette répartition sur l'année civile ne s'applique pas aux cadres ayant une activité commerciale, et dont la rémunération est constituée pour partie par des commissions ou un intéressement au chiffre d'affaires.

### Rémunération réelle

#### Article 14

En vigueur non étendu

La rémunération réelle perçue par un cadre au cours d'une année civile comprend tous les éléments de la rémunération et de ses accessoires, et plus particulièrement : le salaire mensuel, les primes et gratifications, les éléments de rémunération liés à l'ancienneté et tous les éléments existants ou à venir, faisant partie de la rémunération, quelle qu'en soit la périodicité.

L'ensemble des éléments ci-dessus n'est pas limitatif.

En sont exclues :

- les sommes allouées à titre de remboursement de frais, ainsi que les sommes versées dans le cadre d'un accord de participation et/ou d'intéressement.

En fin d'année civile, la rémunération annuelle réellement perçue par le cadre, telle que définie ci-dessus, sera comparée avec la rémunération minimale annuelle professionnelle correspondant à son coefficient, et, en cas d'insuffisance, le versement de la différence devra être régularisé au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de décembre de l'année en cours.

Si l'activité du cadre, pour quelque motif que ce soit, n'a pas couvert une année civile complète, la comparaison ci-dessus interviendra pro rata temporis.

### Déplacements

#### Article 15

En vigueur non étendu

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

## Titre V : Statut collectif

### Maladie ou accident

#### Article 16

En vigueur non étendu

A. - Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail. Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les 3 jours qui suivent le début de l'absence. Le cadre devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les 48 heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical. Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter le cadre selon les dispositions énoncées par la loi, et par la réglementation y afférant. L'intéressé sera informé des dates et lieux de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

B. - En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et pris en charge par la sécurité sociale, les cadres bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après (l'ancienneté au titre du présent paragraphe étant appréciée au premier jour de l'arrêt de travail considéré). Les augmentations de salaires qui interviendront pendant ces périodes seront appliquées au dernier salaire d'activité pour le calcul de ces indemnités.

a) Maladie et accident non professionnels :

- ancienneté de 1 à 5 ans révolus : 3 mois à 100 % ; 3 mois à 50 % ;

- ancienneté de 5 à 10 ans révolus : 3 mois 1/2 à 100 % ; 3 mois 1/2 à 50 % ;

- ancienneté de 10 à 15 ans révolus : 4 mois à 100 % ; 4 mois à 50 % ;

- ancienneté supérieure à 15 ans : 4 mois 1/2 à 100 % ; 4 mois 1/2 à 50 %.

b) Accidents du travail et maladies professionnelles :

- ancienneté supérieure à 1 an : 5 mois à 100 % ; 5 mois à 75 %.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un cadre au cours d'une période de 12 mois, la durée de l'indemnisation ne pourra excéder, au total, les périodes ci-dessus fixées.

C. - Si les nécessités de bon fonctionnement l'exigent et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du cadre dont l'indisponibilité se prolongera.

L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. En aucun cas cette dernière ne pourra être engagée, si le cadre malade a plus de 2 ans d'ancienneté, avant la fin du cinquième mois d'absence.

Toutefois le cadre licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser 12 mois, après la fin de la maladie, si possible dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

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

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

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

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

éventuellement par des régimes de prévoyance égal au pourcentage de l'indemnisation partielle.

E. - En cas de maladie ou d'accident du conjoint ou des enfants, des autorisations d'absence non rémunérée seront exceptionnellement accordées aux cadres, dans la limite de deux mois par an, sur présentation d'un certificat médical.

### **Maternité et adoption - Congé parental d'éducation**

#### **Article 17**

En vigueur non étendu

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

B. - Après 1 an d'ancienneté au premier jour de l'arrêt de travail, la femme cadre en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée maximale de 16 semaines sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur.

C. - La suspension du contrat de travail d'une femme cadre en état de grossesse, ou en cas d'adoption, et son éventuelle résiliation, sont régies par le code du travail.

### **Service national - Obligation militaire**

#### **Article 18**

En vigueur non étendu

#### **A. - SERVICE NATIONAL**

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

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

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

#### **B. - AUTRES OBLIGATIONS**

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

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

### **Congés payés - Autorisations d'absences**

#### **Article 19**

En vigueur non étendu

#### **A. - CONGES PAYES**

##### **a) Dispositions générales.**

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2 jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées) au cours de l'année de référence (1<sup>er</sup> juin-31 mai). Le congé principal ne peut comporter une période continue supérieure à 1 mois de date à date.

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

##### **b) Congés supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise.**

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvrable ;
- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables ;
- après 20 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrables,

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

#### **B. - AUTORISATIONS D'ABSENCES**

Des autorisations d'absences exceptionnelles, n'emportant aucune diminution de la rémunération et considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, seront accordées aux cadres pour :

- se marier : 10 jours ;
- assister aux obsèques de son conjoint, d'un ascendant, d'un enfant : 3 jours ;
- assister au mariage d'un enfant : 3 jours ;
- la naissance ou l'adoption d'un enfant : 3 jours ;
- assister à la communion d'un enfant : 1 jour ;
- subir les tests pré-militaires : le temps nécessaire.

### **Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance**

#### **Article 20**

En vigueur non étendu

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire du régime Arrco, ainsi qu'à une caisse de retraite ' cadres ' du régime A.G.I.R.C.

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

Lors de l'adhésion, le comité d'entreprise sera consulté ou, à défaut, les cadres eux-mêmes.

En cas de changement d'organisme, le droit aux prestations sera maintenu sans interruption, le comité d'entreprise devra donner son accord après consultation des cadres.

### **Formation permanente**

#### **Article 21**

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente des cadres régis par la présente convention.

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

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

Les employeurs faciliteront pour chaque cadre dans son domaine professionnel l'accès aux documentations techniques dont dispose l'entreprise.

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

#### **Travail des femmes**

##### Article 22

En vigueur non étendu

Les employeurs garantissent aux cadres des deux sexes l'égalité des rémunérations ainsi que l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

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

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

##### Article 23

En vigueur non étendu

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

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

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

#### **Titre VI : Dispositions diverses**

##### **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

##### Article 24

En vigueur non étendu

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

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

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

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

##### **Brevets d'invention**

##### Article 25

En vigueur non étendu

La question des brevets d'invention sera réglée dans les contrats individuels, suivant la législation en vigueur.

##### **Secret professionnel**

##### Article 26

En vigueur non étendu

Tout cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est attaché.

##### **Dispositions finales**

##### Article 27

En vigueur non étendu

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

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

##### **Entrée en vigueur**

##### Article 28

En vigueur non étendu

Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1er juin 1990.

## **ANNEXE I GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12) CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 juin 1990**

### **Coefficients**

#### **ANNEXE I GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12)**

En vigueur non étendu

NIVEAU	COEFFICIENT	EMPLOI - FONCTION - RESPONSABILITÉ
Cadre débutant	360	Cadre débutant dans la vie professionnelle, possédant les diplômes correspondant à trois années minimum d'études supérieures et n'ayant d'autre expérience professionnelle que celle acquise éventuellement au cours de stages. Le maintien dans cette position ne pourra excéder un an.
Cadre confirmé	410	Cadre provenant soit de la position précédente, soit d'un recrutement extérieur et ayant un minimum d'expérience, soit de la catégorie des agents de maîtrise de la profession. Exerce avec initiative et responsabilité, soit une fonction d'adjoint à un cadre de responsabilité supérieure, soit l'encadrement d'une équipe.
Cadre confirmé	460	Le maintien au coefficient 410 ne pourra excéder trois ans.

Cadre confirmé	525	Cadre confirmé, ayant acquis l'expérience nécessaire soit à l'intérieur de l'entreprise, soit dans une autre entreprise. Exerce ses fonctions dans un secteur limité de l'entreprise ou dans le cadre de missions bien définies. Peut avoir autorité sur un cadre.
Cadre confirmé	660	Cadre répondant aux critères de la position précédente, mais exerçant son autorité sur une équipe ou un service dont l'importance peut justifier la présence de plusieurs cadres.
Cadre confirmé	790	Cadre ayant acquis des connaissances spécifiques et une expérience dans sa spécialité et/ou qui exerce des fonctions comportant d'importantes initiatives et responsabilités soit dans diverses disciplines, soit sur des secteurs limités. Peut avoir autorité sur plusieurs cadres.
Cadre de position supérieure	925	Cadre répondant aux critères de la position précédente, mais exerçant son autorité sur plusieurs secteurs de l'entreprise tout en assurant leur coordination. Il dispose d'une large autonomie dans le cadre des délégations de pouvoir qui lui sont accordées.
Cadre de position supérieure	1000	Cadre de haut niveau, disposant d'une très large autonomie d'initiatives et de gestion. Assure la coordination de plusieurs structures complexes. Exerce des fonctions de direction par délégation du chef d'entreprise ou du directeur général à qui il est directement rattaché.

### Avenant n° 71 du 29 avril 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Comité charbonnier de l'importation et du commerce (COCIC).
Organisations de salariés	Syndicat national du commerce des combustibles du chauffage et de l'habitat.

Valeur du point annuel à compter du 1er avril 2003

#### SALAIRES (ANNEXE I bis) CADRES

En vigueur non étendu

Article unique

L'annexe I bis à la convention collective cadres est ainsi modifiée :

Valeur du point annuel : 52,73 €, à compter du 1er avril 2003 (annexe de l'article 13).

Fait à Paris, le 29 avril 2003.

### Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Comité charbonnier de l'importation et du commerce.
Organisations de salariés	Fédération nationale des ports et docks CGT.

Valeur du point annuel à compter du 1er octobre 2003

#### SALAIRES (ANNEXE I bis) CADRES

En vigueur non étendu

Article 1er

La valeur du point est augmentée de 0,70 % au 1er octobre 2003.

Article 2

Le premier alinéa de l'annexe II est modifié comme suit :

' La valeur du point est fixée nationalement à 6,392 € au 1er octobre 2003, sauf pour les coefficients de 140 à 190. '

Article 3

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un ouvrier au coefficient ci-après est fixé à :

Coefficient 140 .....1 227,57 €

Coefficient 150 .....1 236,04 €

Coefficient 160 .....1 244,51 €

Coefficient 170 .....1 252,99 €

Coefficient 180 .....1 261,46 €

Coefficient 190 .....1 269,93 €

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

### Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le comité charbonnier de l'importation et du commerce.
Organisations de salariés	Le syndicat national du commerce des combustibles du chauffage et de l'habitat CGC.

Valeur du point annuel à compter du 1er octobre 2003

#### SALAIRES (ANNEXE I bis) CADRES

En vigueur non étendu

Article unique

L'annexe I bis à la convention collective ' Cadres ' est ainsi modifiée : valeur du point annuel : 53,10 € à compter du 1er octobre 2003 (annexe de l'article 13).

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

### Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires

#### Salaires

## SALAIRES (ANNEXE I bis) CADRES

En vigueur non étendu

### Article 1er

Le salaire minimum mensuel (sur la base de 39 heures par semaine) d'un employé, technicien, agent de maîtrise est déterminé en multipliant la valeur du point fixée à 6,022 €, à partir du 1er octobre 2003, par le coefficient hiérarchique de sa fonction, tel qu'il figure en annexe I bis de la convention collective, sauf pour les coefficients 150, 160, 170, 180, 190.

### Article 2

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un employé au coefficient ci-après est fixé à :

- coefficient 150 : 1 227,57 € ;
- coefficient 160 : 1 234,98 € ;
- coefficient 170 : 1 242,39 € ;
- coefficient 180 : 1 249,80 € ;
- coefficient 190 : 1 257,21 €.

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

## Avenant n° 76 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Comité charbonnier de l'importation et du commerce.
Organisations de salariés	Syndicat national du commerce des combustibles, du chauffage et de l'habitat CGC ; Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services.

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

Signataires	
Organisations patronales	COCIC ; Comité du commerce de gros et de l'importation des charbons.
Organisations de salariés	CGT-FO ; CFTC ; CFDT.

### Titre Ier : Dispositions générales

#### Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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

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

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

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

#### Durée de la convention - Dénonciation - Révision - Interprétation

Article 2

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

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

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

Elle comprend :

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

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

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

Les parties convoquées pour être entendues peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix. A l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi qui



constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste.

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

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

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

### **Adhésion**

#### **Article 3**

En vigueur non étendu

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

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

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

## **Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel**

### **Droit syndical et liberté d'opinion**

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

#### **A. - PRINCIPES GENERAUX.**

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

Elles s'engagent en conséquence :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale,

pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

#### **B. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES**

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

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

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

#### **C. - DELEGUES SYNDICAUX**

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

#### **D. - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES**

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

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

#### **E. - PARTICIPATION AUX REUNIONS STATUTAIRES**

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

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

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

### **Délégués du personnel et comités d'entreprise**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

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

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

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

- le nombre de sièges à pourvoir ;

- la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories ;

- les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné ;

- les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes ;

- l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats.

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

## **Titre III : Le contrat de travail**

### **Engagement - Changement d'emploi**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Remplacement et changement d'emploi**

#### **Article 7**

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

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

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

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

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

## 2. - MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

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

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

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

### **Licenciement**

#### Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Licenciement collectif**

#### Article 9

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Retraite**

#### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant du 8-11-2004 art. 2, art. 3 en vigueur le 1-11-2004.

## A. - CONDITIONS GENERALES.

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

## B. - ÂGE DE LA RETRAITE

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

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

## C. - DEPART A L'INITIATIVE DU SALARIE

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

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

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

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

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

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

## **Titre IV : Rémunération-Remboursement des frais**

### **Classification des employés - Techniciens agents de maîtrise. Rémunération minimum**

#### Article 11

En vigueur non étendu

## A. - CLASSIFICATION DES E.T.A.M.

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

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

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

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

Si cette fonction ne coïncide pas exactement avec une définition de la grille des classifications, le coefficient attribué à l'E.T.A.M. sera celui de la fonction dont la définition sera la mieux adaptée.

En aucun cas, le coefficient d'un E.T.A.M. ne pourra être inférieur au coefficient minimum de la fonction qu'il occupe conformément aux définitions ci-annexées.

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

#### B. - REMUNERATION MINIMUM

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

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

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

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

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

#### Rémunération réelle

Article 12

En vigueur non étendu

La rémunération mensuelle réelle perçue par un E.T.A.M. est basée sur l'horaire contractuel en vigueur dans l'entreprise ou dans l'établissement. Elle tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire.

#### Ancienneté et prime d'ancienneté

Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Déplacements

Article 14

En vigueur non étendu

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

#### Titre V : Statut collectif

##### Maladie ou accident

Article 15

En vigueur non étendu

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

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

ANCIENNETÉ	ACCIDENTS DU TRAVAIL	MALADIE
1 à 5 ans de présence.	2 mois de date à date à 100 %	1 mois de date à date à 100 %
1 à 5 ans de présence.	1 mois de date à date à 85 %	1 mois de date à date à 85 %
5 à 10 ans de présence.	3 mois de date à date à 100 %	2 mois de date à date à 100 %
5 à 10 ans de présence.	1 mois de date à date à 85 %	1 mois de date à date à 85 %
5 à 10 ans de présence.	1 mois de date à date à 75 %	1 mois de date à date à 75 %
Au-delà de 10 ans de présence.	3 mois de date à date à 100 %	2 mois de date à date à 100 %
Au-delà de 10 ans de présence.	2 mois de date à date à 85 %	2 mois de date à date à 85 %
Au-delà de 10 ans de présence.	1 mois de date à date à 75 %	1 mois de date à date à 75 %

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

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

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

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

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

L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. En aucun cas cette dernière ne pourra être engagée pendant la période

d'indemnisation à taux plein, telle que fixée ci-dessus.

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

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

### **Maternité et adoption - Congé parental d'éducation**

#### Article 16

En vigueur non étendu

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

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

### **Service national - Obligations militaires**

#### Article 17

En vigueur non étendu

#### A. - SERVICE NATIONAL

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

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

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

#### B. - AUTRES OBLIGATIONS

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

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

### **Congés payés - Autorisations d'absences**

#### Article 18

En vigueur non étendu

#### A. - CONGES PAYES

##### a) Dispositions générales.

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

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

##### b) Congés supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés bénéficient des suppléments de congés suivants :

- après huit ans d'ancienneté : 1 jour ;
- après quatorze ans d'ancienneté : 2 jours ;
- après vingt ans d'ancienneté : 3 jours,

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

#### B. - AUTORISATIONS D'ABSENCES

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

- se marier : une semaine de calendrier après un an d'ancienneté ;
- assister aux obsèques de son conjoint, d'un ascendant, d'un enfant : trois jours ;
- assister au mariage d'un enfant : trois jours ;
- la naissance ou l'adoption d'un enfant : trois jours ;
- déménager : un jour ;
- subir les tests pré-militaires : le temps nécessaire.

### **Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance**

#### Article 19

En vigueur non étendu

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

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

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

### **Formation permanente**

#### Article 20

En vigueur non étendu

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

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de 300 salariés, la

commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels. Les employeurs veilleront à ce que les salariés handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation permanente.

#### **Egalité de traitement**

##### **Article 21**

En vigueur non étendu

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

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

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

##### **Article 22**

En vigueur non étendu

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

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

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

#### **Titre VI : Dispositions diverses**

##### **Hygiène, sécurité et conditions de travail**

##### **Article 23**

En vigueur non étendu

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

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

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

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

##### **Avantages acquis**

##### **Article 24**

En vigueur non étendu

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

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

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

##### **Article 25**

En vigueur non étendu

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

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

##### **Entrée en vigueur**

##### **Article 26**

En vigueur non étendu

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

---

## **ANNEXE 1 DEFINITION DES NIVEAUX COMMUNE A TOUTES LES FILIERES CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 10 décembre 1991**

En vigueur non étendu

### **Niveau I**

L'employé de niveau I exécute des tâches simples et répétitives, ne nécessitant pas d'initiatives particulières.

Il est rattaché à un employé ou à un agent de niveau supérieur.

Les emplois de niveau I n'exigent pas de formation spécifique.

Ils sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 150 ;
- 160 ;
- 170.

### **Niveau II**

L'employé de niveau II effectue - le cas échéant sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique - des tâches nécessitant une certaine initiative personnelle.

Il possède un CAP ou des connaissances équivalentes.

Les emplois de niveau II sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 170 ;
- 180 ;
- 190.

### Niveau III

L'employé de niveau III effectue - le cas échéant sous le contrôle d'un agent de maîtrise ou d'un cadre - des tâches très qualifiées comportant de larges initiatives personnelles.

Il possède un BEP, un baccalauréat de technicien ou des connaissances équivalentes.

Les postes de niveau III sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 190 ;
- 210 ;
- 230.

Les employés au coefficient 230, appartiennent à la catégorie ' Agent de maîtrise '.

### Niveau IV

Les salariés de niveau IV font partie du personnel d'encadrement :

ils exécutent ou font exécuter sous leur responsabilité des travaux pouvant inclure le contrôle de plusieurs salariés de qualification inférieure.

Ils possèdent un BTS, un DUT ou des connaissances équivalentes.

Les postes de niveau IV sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 240 ;
- 270 ;
- 300.

## ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 10 décembre 1991

### FILIERE SERVICES GENERAUX, ADMINISTRATION, COMPTABILITE

#### ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur non étendu

NIVEAU	FONCTION	DEFINITION	COEFFICIENT
I	Personnel de nettoyage		150
	Gardien, veilleur de nuit	Employé logé ou non dans l'établissement et assurant sa surveillance.	160
	Garçon de bureau, coursier	Employé chargé d'assurer la liaison entre les différents bureaux, de faire les courses à l'intérieur ou à l'extérieur et d'effectuer, éventuellement certains travaux simples.	160
	Employé de bureau débutant	Employé débutant exécutant des travaux simples d'écritures, de classement et/ou d'autres travaux analogues. Le maintien dans cette position sera limité à six mois.	160
	Employé de bureau	Employé exécutant des travaux simples d'écriture, de classement et/ou d'autres travaux analogues et justifiant d'une certaine pratique dans l'emploi.	170
II	Aide-comptable débutant	Employé de comptabilité débutant exécutant des travaux simples d'écritures comptables, de chiffrage et/ou d'autres travaux analogues. Le maintien dans cette position sera limité à six mois.	170
	Dactylographe	Employé sur machine à écrire ou machine de traitement de texte, capable d'assurer l'exécution du courrier courant, avec une bonne orthographe et la présentation satisfaisante de son travail.	170
	Aide-comptable 1er degré	Employé capable d'accomplir sous la direction d'un comptable des opérations simples et la tenue de livres auxiliaires. Peut tenir et surveiller des comptes de clients, de fournisseurs, de banque et de stocks et assurer l'ajustement de leurs balances de vérification.	180
	Sténodactylographe	Employé sur machine à écrire ou machine de traitement de texte, capable de prendre en sténographie et d'assurer l'exécution du courrier avec une bonne orthographe et la présentation satisfaisante de son travail.	180
	Facturier	Employé qui, à partir des éléments de prix à sa disposition effectue les calculs nécessaires à l'établissement de factures ou acomptes.	180
	Employé administratif	Employé effectuant sous les ordres d'un supérieur hiérarchique et en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif tels que dépouillement et enregistrement de documents, rédaction de correspondance simple, constitution et tenue de dossiers, tenue de livres et registres administratifs.	190
	Sténodactylographe correspondancier	Employé répondant à la définition de sténodactylographe, capable de répondre seul à des lettres simples utilisant des formules préétablies, et éventuellement du classement de dossiers.	190
	Aide-comptable 2e degré	Employé ayant une pratique suffisante du métier comptable et possédant une bonne connaissance des méthodes de travail de l'entreprise. Est capable d'accomplir sous la direction d'un comptable des opérations simples et la tenue de livres auxiliaires. Peut tenir et surveiller des comptes de clients, de fournisseurs, de banque et de stocks et assurer l'ajustement de leurs balances de vérification.	190
Téléphoniste, standardiste	Opérateur occupé principalement à donner ou à recevoir des communications téléphoniques, capable de tenir la comptabilité de ces communications. Peut assurer également l'accueil et des travaux administratifs et/ou commerciaux.	190	

III	Secrétaire 1er degré	Employé répondant à la définition de sténodactylographe correspondancier. Rédige une partie de la correspondance d'après des directives générales. Prend à l'occasion, des initiatives dans les limites fixées par la personne avec laquelle il collabore. Est chargé du classement et du suivi de certains dossiers.	210
	Comptable 1er degré	Employé chargé, sous la direction du chef d'une petite entreprise ou d'un comptable principal dans une entreprise plus importante, de la tenue de la comptabilité élémentaire, de l'établissement des prix de revient, des situations de gestion administrative et éventuellement de la tenue d'une caisse.	210
	Employé administratif qualifié	Employé exerçant, sous les ordres d'un employé administratif supérieur, certaines fonctions administratives comportant initiative et responsabilité et nécessitant des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, sociale ou industrielle, afférentes aux fonctions ci-dessus.	210
	Comptable 2e degré	Agent de maîtrise capable de reproduire en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles et financières et d'établir les états annexes du bilan. Doit être capable de coordonner le travail de plusieurs employés.	230
	Secrétaire 2e degré	Agent de maîtrise répondant à la définition de secrétaire 1er degré. Tient à jour et prépare les dossiers dont il est chargé et effectue les classements. Peut distribuer et contrôler le travail des dactylographes et sténodactylographes éventuellement sous ses ordres.	230
IV	Comptable principal	Agent de maîtrise, capable de diriger, soit une section de la comptabilité de l'entreprise, soit la comptabilité d'un établissement secondaire.	240
	Employé administratif supérieur	Agent de maîtrise exerçant avec initiative et responsabilité des fonctions administratives exigeant une connaissance théorique et une pratique suffisante des questions commerciales, fiscales, sociales ou industrielles. Il peut avoir autorité sur une section d'employés.	240
	Secrétaire de direction 1er degré	Agent de maîtrise capable de faire preuve d'initiative, de jugement et de discrétion. Assure le secrétariat particulier d'un chef de service, d'un chef de département ou d'un directeur.	240
	Chef de groupe comptable	Agent de maîtrise ayant les connaissances théoriques générales d'un comptable principal, et capable de diriger, soit un groupe de sections comptables, soit la comptabilité d'une petite ou moyenne entreprise.	270
	Chef de groupe administratif	Agent de maîtrise ayant les connaissances théoriques générales d'un employé administratif supérieur et capable de diriger un groupe de sections administratives, juridiques et fiscales, sous les ordres de l'employeur ou d'un chef de service.	270
Secrétaire de direction 2e degré	Agent de maîtrise ayant toutes les aptitudes et qualités requises du secrétaire de direction 1er degré et une expérience professionnelle confirmée. Connaît l'organisation générale de l'entreprise et assure le secrétariat particulier d'un directeur, d'un chef d'établissement, ou du chef d'entreprise.	270	

#### FILIERE COMMERCIALE ET ADMINISTRATION DES VENTES

#### ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur non étendu

NIVEAU	FONCTION	DEFINITION	COEFFICIENT
I	Employé de bureau débutant	Employé débutant exécutant des travaux simples d'administration commerciale, de classement et/ou d'autres travaux analogues. Le maintien dans cette position sera limité à six mois.	160
	Employé de bureau	Employé exécutant des travaux simples d'administration commerciale, de classement et/ou d'autres travaux analogues et justifiant d'une certaine pratique dans l'emploi.	170
II	Employé commercial	Employé effectuant, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre commercial, tels que prise et enregistrement des commandes, statistiques diverses, rédaction de correspondance simple. Accomplit éventuellement des démarches en clientèle.	190
III	Employé commercial qualifié	Employé répondant à la définition précédente et exerçant, sous les ordres d'un supérieur, certaines fonctions commerciales comportant notamment la remise de prix à des clients et la discussion de litiges commerciaux.	210
	Vendeur, démarcheur	Agent de maîtrise capable de prospecter, de développer et d'entretenir une clientèle de consommateurs individuels.	230
IV	Employé commercial supérieur	Agent de maîtrise exerçant avec initiative et responsabilité des fonctions commerciales. Il est chargé du suivi commercial et de l'entretien de relations avec la clientèle. Peut éventuellement traiter des contrats de fournitures ou de prestations. A, le cas échéant, autorité sur un ou plusieurs employés.	240
	Délégué commercial	Agent de maîtrise capable de prospecter, de développer et d'entretenir une clientèle de consommateurs moyens ou importants (immeubles collectifs, industries, etc.).	270
	Chef de groupe commercial	Agent de maîtrise ayant les connaissances théoriques générales d'un employé commercial supérieur et capable de diriger un groupe de sections commerciales sous les ordres d'un chef d'établissement ou d'unité.	270
	Chef d'unité	Agent de maîtrise ayant une expérience confirmée des questions commerciales et/ou de la vente et ayant autorité sur une structure commerciale sous les ordres de l'employeur ou d'un chef d'établissement.	300

#### FILIERE PRODUCTION USINE, EXPLOITATION CHANTIERS, TECHNIQUE

#### ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur non étendu

NIVEAU	FONCTION	DEFINITION	COEFFICIENT
I	Personnel de livraison 1er degré	Employé effectuant des tournées de livraison sans être chargé de la conduite d'un véhicule.	160
	Employé de chantier	Employé capable d'assurer le nettoyage, l'entretien courant des matériels de chantier et, éventuellement, d'aider aux travaux d'entretien et de dépannages d'installations individuelles de chauffage.	170
II	Aide magasinier	Employé capable de tenir un fichier en se conformant aux instructions reçues, chargé du rangement des marchandises, du matériel et de l'outillage.	170
	Personnel de livraison 2e degré	Employé titulaire du permis de conduire de la catégorie C, chargé d'effectuer des tournées de livraison.	180
II	Employé d'entretien	Employé capable d'assurer le nettoyage, l'entretien et les dépannages courants d'installations individuelles de chauffage.	180

III	Magasinier	Employé ayant la charge d'un magasin, capable d'établir les bons d'entrée et de sortie, de recevoir les marchandises, de contrôler leurs sorties et de veiller au maintien des stocks.	190
	Agent technique	Employé ayant les connaissances mécaniques ou électriques lui permettant d'assurer les contrôles, réglages et dépannages d'installations individuelles de chauffage.	190
IV	Dessinateur d'études	Agent de maîtrise capable d'établir, à partir de relevés, schémas et notes de calculs, les plans et les études courantes concernant l'infrastructure des usines et chantiers.	240
	Chimiste	Agent de maîtrise ayant une formation ou des connaissances équivalentes lui permettant de procéder à des analyses et contrôles, d'en consigner les résultats et d'en tirer les conclusions nécessaires.	240
	Contremaître 1er échelon	Agent de maîtrise exerçant l'une des fonctions ci-après : a) Un commandement permanent sur une ou plusieurs équipes d'ouvriers de manutention dans les usines et chantiers de moins de 10 000 tonnes par an. b) La responsabilité de l'entretien du matériel de l'exploitation et ayant moins de trois ouvriers d'entretien sous ses ordres.	240
	Contremaître 2e échelon	Agent de maîtrise exerçant l'une des fonctions ci-après : a) Un commandement permanent sur une ou plusieurs équipes d'ouvriers de manutention dans les usines et chantiers de 10 000 tonnes à moins de 25 000 tonnes par an. b) La responsabilité de l'entretien du matériel de l'exploitation et ayant de trois à huit ouvriers d'entretien sous ses ordres. c) La surveillance de la marche d'une usine d'agglomération ou de criblage, dont la capacité ou le débit horaires sont inférieurs ou égaux à 20 tonnes.	270
	Contremaître 3e échelon	Agent de maîtrise exerçant l'une des fonctions ci-après : a) Un commandement permanent sur une ou plusieurs équipes d'ouvriers de manutention dans les usines et chantiers de plus de 25 000 tonnes par an. b) La responsabilité de l'entretien du matériel de l'exploitation et ayant plus de huit ouvriers sous ses ordres. c) La surveillance de la marche d'une usine d'agglomération ou de criblage dont la capacité ou le débit horaires sont supérieurs à 20 tonnes.	300

### FILIERE INFORMATIQUE

#### ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur non étendu

NIVEAU	FONCTION	DEFINITION	COEFFICIENT
II	Employé de saisie	Employé chargé de transcrire des informations - codées ou non - sur un support magnétique à l'aide d'un clavier. La présente définition ne s'applique pas aux salariés utilisateurs de terminaux informatiques.	170
	Programmeur 1er degré	Rédige les modules ou programmes d'exécution relatifs à des problèmes simples à partir d'analyses détaillées. Peut en contrôler l'exactitude par des tests élémentaires.	190
III	Programmeur 2e degré	Rédige ou coordonne la rédaction des instructions relatives à des problèmes d'ensemble, en contrôle l'exactitude. Peut déceler et corriger les erreurs de détail et d'organisation du programme. Constitue le dossier d'exploitation et rassemble la documentation nécessaire à la maintenance du programme.	210
	Opérateur	Exécute, sous contrôle d'un pupitreur ou d'un chef d'atelier, les manipulations, réglages et surveillances des éléments périphériques (unités périphériques, imprimantes, bandes magnétiques, disques). Dans certains cas, il exécute les manipulations, réglages et surveillances d'un petit ordinateur exécutant des tâches simples.	210
	Pupitreur	Sous le contrôle d'un chef d'atelier, effectue les manipulations nécessaires à la mise en route et au fonctionnement de l'ordinateur. Lance les travaux selon l'ordonnancement prévu. Localise les anomalies ou incidents.	230
IV	Moniteur de saisie	Encadre les employés de saisie, dont il est chargé de la formation. Organise et répartit leur travail en fonction d'un planning fixé par le chef d'atelier.	240
	Analyste programmeur	Programmeur ayant acquis la maîtrise de son métier, lui permettant notamment d'optimiser plusieurs langages de programmation. Il connaît l'environnement technique et les matériels utilisés. Il sait rédiger un dossier d'analyse organique. A partir d'une analyse fonctionnelle, il complète et vérifie les différents maillons de traitements informatiques, spécifie leur environnement et leur enchaînement logique. Il prépare les consignes d'exploitation selon l'importance des projets.	270
	Chef d'atelier	Chargé de contrôler la production et d'encadrer une ou plusieurs équipes d'exploitation, il est responsable de l'exécution du programme. Il connaît le profil général des chaînes de travaux en exploitation.	270
	Analyste	Outre une connaissance approfondie de la programmation, possède un bon niveau d'instruction générale ; maîtrise parfaitement l'environnement technique et les techniques d'analyse. A partir de spécifications fonctionnelles fournies par un concepteur ou rédigées par lui-même, prend en charge la réalisation informatique d'une ou plusieurs fonctions logiques. Il définit l'architecture technique et l'environnement des données. Responsable de l'intégration des projets avec les applications déjà existantes, supervise les tests de chaîne. Peut diriger et assister une équipe de programmeurs-analystes et de programmeurs.	300

#### Tableau de classifications NIVEAU I

#### ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur non étendu

L'employé de niveau I exécute des tâches simples et répétitives, ne nécessitant pas d'initiatives particulières.

Il est rattaché à un employé ou à un agent de niveau supérieur.

Les emplois de niveau I n'exigent pas de formation spécifique.

Ils sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 150 ;
- 160 ;
- 170.



FILIERE	EMPLOIS	COEFFICIENT
services généraux, administration, comptabilité	Personnel de nettoyage	150
	Gardien, veilleur de nuit	160
	Garçon de bureau, coursier	160
	Employé de bureau débutant (1)	160
	Employé de bureau	170
commerciale et administration des ventes	Employé de bureau débutant (1)	160
	Employé de bureau	170
production usine, exploitation chantiers techniques	Personnel de livraison 1er degré	160
	Employé de chantier	170

(1) Pendant une période limitée à six mois.

### Tableau de classifications

#### NIVEAU II

#### ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur non étendu

L'employé de niveau II effectue, le cas échéant sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique, des tâches nécessitant une certaine initiative personnelle.

Il possède un C.A.P. ou des connaissances équivalentes.

Les emplois de niveau II sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 170 ;
- 180 ;
- 190.

FILIERE	EMPLOIS	COEFFICIENT
services généraux, administration, comptabilité	Aide comptable débutant (1)	170
	Dactylographe	170
	Aide comptable 1er degré	180
	Sténodactylographe	180
	Facturier	180
	Employé administratif	190
	Sténodactylographe correspondancièr	190
	Aide comptable, 2e degré	190
commerciale et administration des ventes	Téléphoniste, standardiste	190
	Employé commercial	190
production usine, exploitation chantiers techniques	Aide-magasinier	170
	Personnel de livraison, 2e degré	180
	Employé d'entretien	180
	Personnel de livraison, 3e degré	190
	Employé de laboratoire	190
informatique	Employé de saisie	170
	Programmeur, 1er degré	190

#### Niveau III

#### ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur non étendu

COEFFICIENT	FILIERE services généraux, administration, comptabilité	COEFFICIENT	FILIERE commerciale et administration des ventes	COEFFICIENT	FILIERE production usine, exploitation chantiers techniques	COEFFICIENT	FILIERE informatique

L'employé de niveau III effectue, le cas échéant sous le contrôle d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des tâches très qualifiées, nécessitant de larges initiatives personnelles. Il possède un B.E.P., un baccalauréat de technicien ou des connaissances équivalentes. Les postes de niveau III sont classés selon l'un des coefficients suivants : - 190 ; - 210 ; - 230. Les employés au coefficient 230 appartiennent à la catégorie " agent de maîtrise ".					190	Magasinier.		
					190	Agent technique.		
	210	Secrétaire, 1er degré.	210	Employé commercial qualifié.			210	Opérateur.
	210	Comptable, 1er degré.					210	Programmeur, 2e degré.
	210	Employé administratif qualifié.						
	230	Comptable, 2e degré.	230	Vendeur, démarcheur.			230	Pupitreur.
230	Secrétaire, 2e degré.							

#### NIVEAU IV

#### ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur non étendu

Les salariés de niveau IV font partie du personnel d'encadrement. Ils exécutent ou font exécuter sous leur responsabilité des travaux pouvant inclure le contrôle de plusieurs salariés de qualification inférieure.

Ils possèdent un B.T.S., un D.U.T. ou des connaissances équivalentes.

Les postes de niveau IV sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 240 ;
- 270 ;
- 300.

FILIERE	EMPLOIS	COEFFICIENT
services généraux, administration, comptabilité	Comptable principal	240
	Employé administratif supérieur	240
	Secrétaire de direction, 1er degré	240
	Chef de groupe comptable	270
	Chef de groupe administratif	270
	Secrétaire de direction, 2e degré	270
commerciale et administration des ventes	Employé commercial supérieur	240
	Délégué commercial	270
	Chef de groupe commercial	270
	Chef d'unité	300
production usine, exploitation chantiers techniques	Dessinateur d'études	240
	Chimiste	240
	Contremaître, 1er échelon (1)	240
	Contremaître, 2e échelon (1)	250
	Contremaître, 3e échelon (1)	300
informatique	Moniteur de saisie	240
	Analyste programmeur	270
	Chef d'atelier	270
	Analyste	300

#### SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 29 avril 2003

##### Signataires

Organisations patronales | Le comité charbonnier de l'importation et du commerce (COCIC),

<b>Signataires</b>	
Organisations de salariés	Le syndicat national du commerce des combustibles, du chauffage et de l'habitat CGC ; La fédération nationale des ports et docks CGT,

**Salaires et valeur du point au 1er avril 2003.**

En vigueur non étendu

Article 1er

Le salaire minimum mensuel (sur la base de 39 heures par semaine) d'un employé, technicien, agent de maîtrise, est déterminé en multipliant la valeur du point fixée à 5,98 €, à partir du 1er avril 2003, par le coefficient hiérarchique de sa fonction, tel qu'il figure en annexe I bis de la convention collective, sauf pour les coefficients 150, 160, 170, 180, 190.

Article 2

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un employé au coefficient ci-après est fixé à :

Coefficient 150 : 1 154,27 €

Coefficient 160 : 1 174,58 €

Coefficient 170 : 1 194,88 €

Coefficient 180 : 1 215,19 €

Coefficient 190 : 1 235,49 €

Fait à Paris, le 29 avril 2003.

**SALAIRES ETAM Avenant n° 8 du 5 novembre 2003**

**Salaires et valeur du point au 1er octobre 2003.**

En vigueur non étendu

Article 1er

La valeur du point est augmentée de 0,70 % au 1er octobre 2003.

Article 2

Le premier alinéa de l'annexe II est modifié comme suit :

' La valeur du point est fixée nationalement à 6,392 € au 1er octobre 2003, sauf pour les coefficients de 140 à 190. '

Article 3

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un ouvrier au coefficient ci-après est fixé à :

Coefficient 140 .....1 227,57 €

Coefficient 150 .....1 236,04 €

Coefficient 160 .....1 244,51 €

Coefficient 170 .....1 252,99 €

Coefficient 180 .....1 261,46 €

Coefficient 190 .....1 269,93 €

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

**SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 5 novembre 2003**

**Salaires et valeur du point au 1er octobre 2003.**

En vigueur non étendu

Article unique

L'annexe I bis à la convention collective ' Cadres ' est ainsi modifiée : valeur du point annuel : 53,10 € à compter du 1er octobre 2003 (annexe de l'article 13).

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

**SALAIRES ETAM Avenant n° 73 du 5 novembre 2003**

**Salaires**

En vigueur non étendu

Article 1er

Le salaire minimum mensuel (sur la base de 39 heures par semaine) d'un employé, technicien, agent de maîtrise est déterminé en multipliant la valeur du point fixée à 6,022 €, à partir du 1er octobre 2003, par le coefficient hiérarchique de sa fonction, tel qu'il figure en annexe I bis de la convention collective, sauf pour les coefficients 150, 160, 170, 180, 190.

Article 2

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un employé au coefficient ci-après est fixé à :

- coefficient 150 : 1 227,57 € ;

- coefficient 160 : 1 234,98 € ;

- coefficient 170 : 1 242,39 € ;

- coefficient 180 : 1 249,80 € ;

- coefficient 190 : 1 257,21 €.

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

**Salaires (ETAM) Avenant n° 77 du 4 novembre 2005**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Comité charbonnier de l'importation et du commerce.
Organisations de salariés	Syndicat national du commerce des combustibles, du chauffage et de l'habitat CGC ; Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services ; Fédération nationale des ports et docks CGT.

### **Salaires (ETAM)**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

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

### **Titre Ier : Dispositions générales**

#### **Champ d'application.**

##### Article 1er

En vigueur étendu

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

#### **Durée de la convention : Dénonciation - Révision - Interprétation.**

##### Article 2

En vigueur étendu

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

B (1). - Elle pourra être dénoncée, en tout ou partie, par une des organisations signataires avec un préavis minimum de trois mois.

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

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

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

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

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

D (2). - Une commission nationale d'interprétation et/ou conciliation, constituée paritairement, est saisie de tout litige collectif ou individuel pouvant avoir un caractère collectif ayant pour cause l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

Elle comprend :

- pour les salariés : un membre titulaire et un membre suppléant par organisation syndicale signataire de la convention ;

- pour les employeurs : un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Adhésion.**

#### Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

### **Avantages acquis.**

#### Article 4

En vigueur étendu

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

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

### **Titre II : Droit syndical - Représentation du personnel**

#### **Droit syndical et liberté d'opinion.**

##### Article 5

En vigueur étendu

## A. - Principes généraux (1)

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

En conséquence, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale.

Pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

## B. - Exercice du droit syndical dans les Entreprises

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

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;
- à la protection des délégués syndicaux prévue par la loi, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise ;
- à l'utilisation des panneaux destinés à l'affichage des communications des représentants du personnel et du local légalement mis à la disposition des sections syndicales et des représentants du personnel.

## C. - Sections syndicales et Délégués Syndicaux

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

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

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

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

## D. - Participation aux commissions paritaires professionnelles

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

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

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

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

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

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

## E. - Participation aux réunions statutaires

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

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

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

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

## **Délégués du personnel et comité d'entreprise.**

### Article 6

En vigueur étendu

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

#### A. - Elections

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

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

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

#### B. - Missions des Délégués du Personnel

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

Les délégués du personnel ont pour mission :

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

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les attributions du comité d'entreprise prévues par la loi sont transférées aux délégués du personnel, de même

que les attributions du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail quand celui-ci n'existe pas.

#### C. - Comité d'Entreprise

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

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

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

### **Titre III : Le contrat de travail**

#### **Engagement.**

##### Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Remplacement et changement d'emploi.**

##### Article 8

En vigueur étendu

#### 1. - Remplacement provisoire d'un ouvrier

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

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

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

Après une période de deux semaines, continue ou discontinuée, au cours d'une année, il sera versé à l'intéressé une indemnité compensatrice lui assurant au moins la rémunération minimum garantie du poste.

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

#### 2. - Modification du contrat en cours

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

Le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser toute modification. En cas de refus du salarié, et de maintien par l'employeur de la modification, le contrat de travail se trouvera rompu du fait de l'employeur et devra être traité comme tel.

Toutefois, lorsque la modification proposée est motivée par une suppression de poste, il n'y aurait pas rupture du contrat du fait de l'employeur si ce dernier proposait au salarié un emploi équivalent, n'impliquant pas de changement de résidence et comportant une rémunération au moins égale avec maintien du coefficient et de la rémunération mensuelle minimum afférente à ce coefficient (1).

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

#### **Licenciement.**

##### Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Licenciement collectif.**

##### Article 10

En vigueur étendu

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

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

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

#### **Retraite.**

##### Article 11

En vigueur étendu

#### A. - Conditions générales

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

#### B. - Age de la retraite

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

Dans ce cas, l'employeur devra :

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

#### C. - Départ à l'initiative du salarié

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

- *devra en avertir son employeur trois mois à l'avance* (1) ;

- s'il a acquis cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, il recevra une prime de départ en retraite égale à :

- 1,5 mois d'appointements pour une ancienneté de 5 à 10 ans ;
- 3 mois d'appointements pour une ancienneté de 10 à 20 ans ;
- 4 mois d'appointements pour une ancienneté de 20 à 30 ans ;
- 5 mois d'appointements pour une ancienneté supérieure à 30 ans.

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

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

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

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

### **Titre IV : Rémunération ; remboursement de frais**

#### **Classification des ouvriers - Salaire minimum.**

##### Article 12

En vigueur étendu

#### A - Classification des ouvriers

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

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

Le coefficient, ainsi attribué, doit servir à la détermination du salaire mensuel minimum tel que défini au paragraphe B du présent article.

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

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

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

Les classifications se répartissent en quatre niveaux, se subdivisant en huit positions, chacune de ces dernières étant comprise entre les coefficients 140 et 210.

#### B. - Salaire minimum

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

Le salaire minimum mensuel pour 169 heures s'obtient en multipliant la valeur du point fixée par l'accord de salaire en vigueur, par le coefficient hiérarchique qui a été attribué à l'ouvrier, conformément à sa position dans la grille de classification.

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

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

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

#### **Rémunération réelle.**

##### Article 13

En vigueur étendu

La rémunération mensuelle réelle brute perçue par un ouvrier est basée sur l'horaire contractuel en vigueur dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Elle tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire.

S'ajoutent éventuellement à la rémunération mensuelle réelle :

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

#### **Ancienneté et prime d'ancienneté.**

##### Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Déplacements.**

##### Article 15

En vigueur étendu

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

### **Titre V : Statut collectif**

#### **Maladie ou accident.**

##### Article 16

En vigueur étendu

A. - Les absences pour maladie, ou accident, ne rompent pas le contrat de travail. Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur, dans les trois jours qui suivent le début de l'absence. L'ouvrier devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité.

Les prolongations d'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les quarante-huit heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical.

Pendant la période de maintien du plein salaire, il sera possible de faire contrevisiter, s'il y a lieu, l'intéressé, selon les dispositions énoncées par la loi et par la réglementation y afférant.

L'intéressé sera informé des date et lieu de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

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

ANCIENNETÉ	ACCIDENTS DU TRAVAIL	MALADIE
1 à 5 ans de présence	2 mois de date à date à 100 %. 1 mois de date à date à 85 %	1 mois de date à date à 100 %. 1 mois de date à date à 85 %
5 à 10 ans de présence	3 mois de date à date à 100 %. 1 mois de date à date à 85 % 1 mois de date à date à 75 %	2 mois de date à date à 100 %. 1 mois de date à date à 85 % 1 mois de date à date à 75 %
Au-delà de 10 ans de présence	3 mois de date à date à 100 %. 2 mois de date à date à 85 % 1 mois de date à date à 75 %	2 mois de date à date à 100 %. 2 mois de date à date à 85 % 1 mois de date à date à 75 %

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

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

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

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

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

L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement.

En aucun cas, cette dernière ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation ci-dessus définie.

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

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

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

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

### Maternité et adoption - Congé parental d'éducation.

#### Article 17

En vigueur étendu

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

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

### Service national - Obligations militaires.

#### Article 18

En vigueur étendu

A. - Service national

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

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

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

B. - Autres obligations

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

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

### Congés payés - Autorisations d'absence.

#### Article 19

En vigueur étendu

A. - Congés payés

a) Dispositions générales

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

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

b) Congés supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise

Les ouvriers bénéficient des suppléments de congé suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 jours.

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

B. - Autorisations d'absence (2)

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

- se marier : une semaine de calendrier après 1 an d'ancienneté ;



- assister aux obsèques de son conjoint, d'un ascendant, d'un enfant : trois jours ;
- assister aux obsèques d'un collatéral (frère, soeur, beau-frère, belle-soeur) d'un oncle ou d'une tante (frère ou soeur du père ou de la mère du salarié) d'un petit enfant : un jour ;
- assister au mariage d'un enfant : trois jours ;
- la naissance ou l'adoption d'un enfant : trois jours ;
- déménager : un jour ;
- subir les tests pré militaires : le temps nécessaire.

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

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

### **Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance.**

#### **Article 20**

En vigueur étendu

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

Les employeurs pourront souscrire, en faveur de leurs ouvriers, à des régimes de prévoyance garantissant ceux-ci contre les risques de maladie, longue maladie, chirurgie, invalidité, décès et rente-éducation.

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

### **Formation permanente.**

#### **Article 21**

En vigueur étendu

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

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

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, *pour les entreprises de plus de 300 ouvriers* (1) la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

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

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

### **Egalité de traitement.**

#### **Article 22**

En vigueur étendu

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

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

### **Emploi de personnel, sous contrat à durée déterminée, à temps partiel, handicapé ou étranger.**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

#### **A. - Travailleurs handicapés**

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

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

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

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

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

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

#### **C. - Personnel étranger**

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

### **Titre VI : Dispositions diverses**

#### **Hygiène, sécurité et conditions de travail.**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

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

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

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

**D (1) -** Dans les établissements de moins de 300 salariés, devra être prévue une formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette dernière.

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

## Dispositions finales.

### Article 25

En vigueur étendu

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

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

### Date d'entrée en vigueur.

#### Article 26

En vigueur étendu

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

## ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 15 septembre 1994

### GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12).

En vigueur étendu

NIVEAU	COEFFICIENT	EMPLOI - FONCTION - RESPONSABILITE	
I	Personnel de nettoyage des locaux	140	Ancienneté inférieure à 2 ans.
	Manoeuvre.	150	Ancienneté supérieure ou égale à 2 ans.
II	CAP et/ou connaissances équivalentes et/ou polyvalente reconnue.	160	Ouvrier spécialisé débutant, ancienneté inférieure à 1 an.
		170	Ouvrier spécialisé d'exploitation et/ou de maintenance, ancienneté supérieure ou égale à 1 an. . agglomération . défumage . chargement . lavoir . criblage. Rondier. Conducteur de camion à 3,5 t.
III	BEP ou équivalent et/ou connaissances équivalentes et/ou polyvalence reconnue.	180	Ouvrier qualifié d'exploitation et/ou de maintenance. Conducteur de machines. Conducteur de presse. Conducteur d'engins/grutier. Chauffeur-livreur (Permis C).
		190	Ouvrier qualifié polyvalent . exploitation. . maintenance. Chauffeur-livreur (Permis C1).
IV		200	Ouvrier hautement qualifié polyvalent. . exploitation. . maintenance.
		210	Chef d'équipe.

## ANNEXE II SALAIRES OUVRIERS Convention collective nationale du 15 septembre 1994

### Valeur du point pour 1994.

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à : 37,50 F

Toutefois, par dérogation, le salaire mensuel minimum, sur la base d'un temps de travail mensuel de 169 heures correspondant à la durée hebdomadaire légale de travail, est fixée, pour les coefficients ci-après, à :

- coefficient 140 : 6.075,00 F

- coefficient 150 : 6.175,00 F

- coefficient 160 : 6.275,00 F

## AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 7 du 29 avril 2003

### Signataires

Organisations patronales	Le comité charbonnier de l'importation et du commerce (COCIC),
Organisations de salariés	La fédération nationale des ports et docks CGT,

### Valeur du point au 1er avril 2003.

En vigueur non étendu

#### Article 1er

La valeur du point est augmentée de 1,75 % au 1er avril 2003.

#### Article 2

Le premier alinéa de l'annexe II est modifié comme suit : la valeur du point est fixée nationalement à 6,348 Euros au 1er avril 2003, sauf pour les coefficients de 140 à 180.

#### Article 3

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un ouvrier au coefficient ci-après est fixé à :

Coefficient 140 : 1 154,27 Euros

Coefficient 150 : 1 164,64 Euros

Coefficient 160 : 1 175,01 Euros  
Coefficient 170 : 1 185,38 Euros  
Coefficient 180 : 1 195,75 Euros  
Fait à Paris, le 29 avril 2003.

## AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 8 du 5 novembre 2003

Valeur du point au 1er octobre 2003.

En vigueur non étendu

Article 1er

La valeur du point est augmentée de 0,70 % au 1er octobre 2003.

Article 2

Le premier alinéa de l'annexe II est modifié comme suit :

" La valeur du point est fixée nationalement à 6,392 Euros au 1er octobre 2003, sauf pour les coefficients de 140 à 190. "

Article 3

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un ouvrier au coefficient ci-après est fixé à :

Coefficient 140 .....1 227,57 Euros

Coefficient 150 .....1 236,04 Euros

Coefficient 160 .....1 244,51 Euros

Coefficient 170 .....1 252,99 Euros

Coefficient 180 .....1 261,46 Euros

Coefficient 190 .....1 269,93 Euros

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

## AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 72 du 5 novembre 2003

Valeur du point annuel à compter du 1er octobre 2003.

En vigueur non étendu

Article unique

L'annexe I bis à la convention collective ' Cadres ' est ainsi modifiée : valeur du point annuel : 53,10 Euros à compter du 1er octobre 2003 (annexe de l'article 13).

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

## AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 73 du 5 novembre 2003

**Salaires**

En vigueur non étendu

Article 1er

Le salaire minimum mensuel (sur la base de 39 heures par semaine) d'un employé, technicien, agent de maîtrise est déterminé en multipliant la valeur du point fixée à 6,022 Euros, à partir du 1er octobre 2003, par le coefficient hiérarchique de sa fonction, tel qu'il figure en annexe I bis de la convention collective, sauf pour les coefficients 150, 160, 170, 180, 190.

Article 2

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un employé au coefficient ci-après est fixé à :

- coefficient 150 : 1 227,57 Euros ;

- coefficient 160 : 1 234,98 Euros ;

- coefficient 170 : 1 242,39 Euros ;

- coefficient 180 : 1 249,80 Euros ;

- coefficient 190 : 1 257,21 Euros.

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

## Salaires (Ouvriers) Avenant n° 12 du 4 novembre 2005

Signataires	
Organisations patronales	Comité charbonnier de l'importation et du commerce.
Organisations de salariés	Fédération nationale des ports et docks CGT ; Fédération FO de l'équipement, de l'environnement, des transports et des services.

**Salaires (Ouvriers)**

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Accord national relatif à l'aménagement et à la durée du travail dans l'importation charbonnière maritime et les usines d'agglomération de houille du littoral

Signataires	
Organisations patronales	Le comité charbonnier de l'importation et du commerce (COCIC),

## Signataires

Organisations de salariés	Le syndicat national du commerce des combustibles du chauffage et de l'habitat (SNCHCH) CGC ; La fédération nationale des ports et docks CGT,
Organisations dénonçantes	Le comité charbonnier de l'importation et du commerce (COIC), 10, rue de Laborde, 75008 Paris, par lettre du 10 juin 2005, (BO CC 2005-26).

## Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a été négocié et conclu suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Il se situe dans le contexte très spécifique de la branche marquée par :

- la diversité des activités qui relèvent tout à la fois de l'importation et du négoce en gros de combustibles solides, du traitement des charbons, ainsi que de la fabrication d'agglomérés de houille dans le littoral français.

Un nombre important d'entreprises relevant de la branche ont toutefois des activités autres telles que le négoce de combustibles liquides, l'exploitation de chauffage...

Cette diversité des activités qui génère des spécificités dans chaque secteur d'activité et chaque entreprise, tout particulièrement en matière d'aménagement et de répartition des temps de travail, ne permet pas à la mise en oeuvre, au niveau de la branche, de règles générales et impératives.

- la régression de la principale activité de la branche centrée autour du charbon à usage des foyers domestiques.

L'activité charbonnière est en chronique récession depuis plus de 30 ans, ce mouvement s'accroissant depuis quelques années ainsi qu'en témoigne la baisse moyenne des livraisons foyers domestiques qui est actuellement de plus de 20 % par an.

Cette situation s'accompagne depuis de nombreuses années de fermetures, notamment des usines de production et de traitement de charbon, de regroupements, rachats et réorganisations.

Ce constat amène à envisager la mise en oeuvre des dispositions du présent accord dans un but de préservation de l'emploi dans la branche.

C'est la raison pour laquelle les parties signataires, conscientes de la situation spécifique du secteur d'activité, manifestent par la signature du présent accord leur volonté d'une part, de donner aux entreprises du secteur les instruments leur permettant de maintenir voire développer leur compétitivité dans le contexte décrit ci-dessus, d'autre part, dans une optique de diminution des temps de travail conformément à l'objectif poursuivi par la loi du 13 juin 1998, de satisfaire les légitimes aspirations sociales en la matière mais également, grâce au temps ainsi dégagé, d'offrir au personnel l'opportunité le plus en amont possible de préparer sa reconversion professionnelle.

Cette réduction du temps de travail peut prendre des formes variées telles que, notamment, la modulation du temps de travail, l'octroi de jours de repos, etc., qui peuvent se combiner entre elles.

Dans cet esprit, les parties signataires ont entendu, dans le cadre d'un accord équilibré :

- s'engager dans un processus de réduction de la durée du travail effectif, source d'amélioration des conditions de travail et d'accroissement, en conséquence, du temps libre de chacun ;

- maintenir et développer, en contrepartie, la compétitivité des entreprises de la branche d'activité en leur permettant d'aménager les temps de travail de leurs collaborateurs, en harmonie avec les nécessités économiques et organisationnelles auxquelles elles sont confrontées, qui nécessitent éventuellement des modes d'organisation des temps de travail sur des périodes autres que la semaine, tout en s'engageant à modérer l'évolution des rémunérations.

Les dispositions du présent accord, compte tenu des objectifs ci-avant énoncés, constituent un cadre dont la mise en oeuvre, est facultative.

Chaque entreprise de la branche pourra en conséquence utiliser tel ou tel dispositif, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, ou des salariés concernés.

En outre, toute latitude est laissée aux entreprises de la branche pour négocier par accord collectif d'entreprise ou d'établissement toute autre modalité en matière de durée du travail et d'aménagement de celui-ci.

## Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux rapports entre les employeurs et le personnel salarié de ceux-ci, entrant dans le champ d'application :

- de la convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 1er juin 1990 ;

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

- de la convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et des usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994.

Il annule et remplace les dispositions conventionnelles de branche existant à ce jour en matière de durée et d'aménagement du temps de travail (cf. accord du 17 décembre 1981).

Des dispositions spécifiques sont prévues ci-après à l'article 2 pour les personnels dont les responsabilités et/ou fonctions impliquent une large autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

## Temps de travail.

Article 2

En vigueur étendu

La durée du travail s'entend d'un temps de travail effectif.

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.

Sont ainsi notamment exclus du travail effectif, les temps nécessaires à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses lorsque les critères définis à l'alinéa ci-dessus sont réunis, ainsi que les périodes de formation à l'initiative du salarié, hors plan de formation de l'entreprise.

Sont assimilées à du temps de travail effectif, les périodes qui sont expressément prévues par la loi, ainsi que les périodes de formation de reconversion avec l'accord de l'entreprise, étant rappelé que la rémunération des personnes en congé individuel de formation est déterminée par l'article L. 931-8-2 du code du travail.

La durée conventionnelle du travail effectif, telle que définie par l'article L. 212-4 du code du travail, est fixée à 35 heures à compter du 1er janvier 2002.

Elle est fixée à 35 heures, à compter du 1er janvier 2000, pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés dans les conditions déterminées par l'article L. 212-1 bis du code du travail.

La durée réelle du travail avant ou lors des échéances définies ci-dessus relève de chaque entreprise qui pourra, à cet effet, adopter, si elle le souhaite, les modes de répartition et d'aménagement du temps de travail définis par le présent accord.

Le temps de travail ne peut toutefois être apprécié de manière uniforme pour l'ensemble des personnels, en raison des modalités d'exercice des fonctions pouvant impliquer un caractère plus ou moins itinérant et/ou un degré d'autonomie plus ou moins fort.

En raison de ces caractéristiques liées à la nature même des fonctions et responsabilités, il est distingué différentes catégories de personnels dont la composition précise sera déterminée au sein de chaque entreprise.

#### Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont, au sens du présent accord, ceux dont la nature des fonctions, le niveau élevé de responsabilité et d'autorité ainsi que le statut impliquent une très large indépendance dans l'organisation et la détermination de leur moment de travail.

Leur rémunération, qui s'inscrit habituellement dans les niveaux de salaire supérieurs de l'entreprise, est totalement indépendante de tout horaire de travail lorsqu'ils exercent leur activité à temps plein.

Sauf à respecter les dispositions d'ordre public qui leur seraient applicables, les cadres dirigeants sont exclus du bénéfice du présent accord.

#### Les cadres de mission et les personnels itinérants

Il s'agit de personnels qui, bien que n'appartenant pas à la catégorie des cadres dirigeants, n'en disposent pas moins d'une grande liberté dans la conduite et l'organisation des missions qui leur sont confiées et ressortant de leurs attributions, compte tenu de leur niveau élevé de responsabilité et d'initiative.

Leurs conditions de travail spécifiques peuvent amener ces cadres à estimer leur présence nécessaire au-delà de l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise et/ou leur service en vue de mener à bien leur mission, ces dépassements individuels ainsi accomplis étant laissés à leur entière initiative dans la limite de 10 heures de travail effectif par jour.

Ces conditions de travail sont habituellement prises en compte dans la détermination du montant de leur rémunération, laquelle comprend outre l'horaire collectif, les dépassements individuels que ces cadres sont le cas échéant amenés à effectuer par rapport à celui-ci.

Pour ces personnels, l'unité de mesure du travail qui apparaît comme étant la plus adaptée est celle de la journée et non l'unité horaire.

Ainsi, l'activité consacrée par ces personnels à l'entreprise qui les emploie, sera fonction d'un nombre de jours travaillés, par période annuelle, qui ne saurait excéder 212 jours, équivalents temps plein.

En tout état de cause, le nombre de jours de congés et de repos (outre les jours de repos hebdomadaire) ne saurait être inférieur à 49 jours sur une période de 12 mois, selon le décompte ci-après exprimé en jours ouvrés :

365 jours :

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés (équivalent 30 jours ouvrables)
- 9 jours fériés en moyenne
- 15 jours de repos

212 jours

Les 15 jours de repos supplémentaires pourront, le cas échéant, être pris par demi-journées, au choix du salarié concerné et en tenant compte des nécessités du service.

La situation des salariés itinérants, notamment commerciaux, n'appartenant pas à la catégorie des cadres et dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, en raison de fonctions qui s'exercent principalement en dehors des locaux de l'entreprise, sera définie dans le cadre de la loi et négociée au sein de chaque entreprise.

#### Les personnels occupés selon l'horaire collectif

Ils sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de leur service ou de l'équipe à laquelle ils sont intégrés.

Est alors considéré comme temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4, alinéa 1 du code du travail, le temps pendant lequel ces personnels sont à la disposition de leur employeur et sous ses directives, dans le cadre de l'horaire collectif ou de l'horaire qui leur est applicable.

Peuvent être également considérées comme temps de travail effectif, les heures accomplies au-delà de cet horaire, dans la mesure seulement où elles sont accomplies à la demande de l'employeur.

Un certain nombre de cadres et d'agents d'encadrement exercent leurs fonctions dans des conditions proches de ces personnels et sont donc soumis aux mêmes règles.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2000 art. 1 : Le cinquième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application du premier alinéa du paragraphe II de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail. Le paragraphe relatif aux cadres de mission et aux personnels itinérants de l'article 2 est étendu sous réserve : - du respect des dispositions du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle à la conclusion de conventions de forfait en jours pour les cadres dont la durée de travail peut être prédéterminée en l'absence de responsabilités ou d'autonomie réelle dans l'organisation de leur emploi du temps ; - que les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte, soient fixées au niveau de l'entreprise, après consultation des institutions représentatives du personnel, conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail ; - que les clauses relatives au repos quotidien soient définies au niveau de l'entreprise, soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit par application des modalités définies par accord d'entreprise. Le troisième alinéa du paragraphe relatif aux personnels occupés selon l'horaire collectif de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1, et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

### **Modes de répartition et d'aménagement du temps de travail.**

#### Article 3

En vigueur étendu

Les modalités d'aménagement et de répartition du temps de travail sont tout à la fois une source d'amélioration de la productivité des entreprises et un facteur d'amélioration des conditions de travail et de vie. De ce fait, ces modalités doivent être mises en oeuvre au plus près des réalités, c'est-à-dire au sein de chaque entreprise.

L'aménagement et la répartition des horaires de travail s'effectuent normalement dans le cadre de la semaine civile, c'est-à-dire du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Dans ce cadre, les horaires de travail peuvent être répartis uniformément sur 5 jours avec un maximum de 6 jours en cas de circonstances exceptionnelles ou climatiques, suivis de 2 jours de repos consécutifs, avec des dispositions spécifiques dans le cadre de la modulation du temps de travail.

Ils peuvent être organisés sous la forme de travail en continu, d'équipes chevauchantes, alternantes ou par relais.

Toutefois, et dans les conditions définies par le présent accord, ou par accord d'entreprise ou d'établissement, l'aménagement et la répartition des horaires de travail peuvent s'effectuer dans un cadre autre que la semaine, notamment à l'occasion d'une réduction de la durée du travail dans un cadre plus large ou par octroi de jours de repos supplémentaires.

Ces différents modes peuvent être combinés entre eux.

### **Heures supplémentaires.**

#### Article 4

En vigueur étendu

4.1. Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile sauf dans les cas autres prévus par le présent accord, ainsi que dans les situations visées par la loi.

Jusqu'au 1er janvier 2000 ou 1er janvier 2002, suivant l'échéance applicable à l'entreprise, les heures de travail effectif effectuées entre 35 heures et 39 heures hebdomadaires, appréciées, le cas échéant, sur une moyenne annuelle, donneront lieu à paiement au taux normal, sous réserve des dispositions prévues à l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Les heures de travail effectif au-delà de 39 heures hebdomadaires, appréciées dans les mêmes conditions, seront rémunérées au titre des heures

supplémentaires sauf s'il est donné, au lieu et place de leur paiement, un repos compensateur de remplacement dans les conditions fixées à l'article L. 212-5 du code du travail.

A compter des mêmes dates, les heures qui seraient effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires, le cas échéant modulées, appréciées en temps de travail effectif, seront rémunérées dans les conditions fixées par la loi ou, au choix du salarié avec l'accord de l'entreprise, compensées par un repos de même durée.

4.2. Tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être remplacé par un repos compensateur équivalent dans les conditions prévues par la loi, suivant les modalités définies par chaque entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel.

A défaut de représentants du personnel dans l'entreprise ces modalités sont portées à la connaissance du personnel par circulaire préalablement à la mise en place du repos compensateur.

Les heures supplémentaires dont le paiement, comprenant la majoration, est remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le repos compensateur de remplacement peut être attribué sous forme de jours ou de demi-journées, apurant ainsi le compte individuel de repos du salarié à hauteur du nombre d'heures de travail qu'il aurait été amené à effectuer suivant l'horaire qui lui aurait été applicable ces jours ou demi-journées, s'il n'avait pas été en repos.

En tout état de cause, les repos compensateurs de remplacement seront à prendre hors des périodes de forte activité définies au sein de l'entreprise.

4.3. Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 110 heures par an et par salarié.

Ce contingent de 110 heures est augmenté de 20 heures en cas de circonstances exceptionnelles ou climatiques.

Le contingent annuel est toutefois ramené à 90 heures pour les salariés qui sont soumis à un dispositif de modulation de temps de travail.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2000 art. 1 : Le premier alinéa du paragraphe 4-1 de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

## **Modulation du temps de travail.**

### Article 5

En vigueur étendu

En application des articles L. 212-8 et suivants du code du travail, la durée du travail peut être répartie sur tout ou partie de l'année tenant compte de la nature saisonnière de l'activité et des variations de charges de travail qui en sont la conséquence, au sein de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'une unité de travail objectivement identifié.

#### 5.1. Mise en oeuvre

Dans les entreprises disposant de délégués syndicaux, la répartition et l'aménagement des horaires de travail définis par le présent article doivent faire l'objet d'une négociation destinée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

A défaut, la mise en oeuvre du présent article peut intervenir après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

A défaut de délégué du personnel, la mise en oeuvre du présent article doit faire l'objet d'une information préalable du personnel.

#### 5.2. Durée annuelle de travail

La durée du travail définie sur une période de 12 mois consécutifs correspond à une durée moyenne de travail effectif de 35 heures.

Dans le cadre ainsi choisi, la durée hebdomadaire du travail peut varier à condition que sur la période retenue cette durée n'excède pas en moyenne, par semaine travaillée, la durée définie ci-dessus, non comprises les heures visées au 2e alinéa du 5.5 du présent article.

Pour l'ensemble des salariés soumis à un décompte horaire, la durée annuelle du travail, dans le cadre de la modulation des horaires, s'obtient en multipliant la durée hebdomadaire de travail effectif de l'entreprise par le nombre de semaines travaillées dans l'année.

Le nombre de semaines se calcule :

- en retranchant du nombre de jours annuels, les jours non travaillés correspondant aux jours de repos hebdomadaires (52) ainsi que les jours ouvrables de congés payés collectifs légaux (30) et le nombre de jours fériés habituellement chômés dans l'entreprise ;

- en divisant ce nombre par 6 jours ouvrables.

Selon le nombre de jours fériés tombant un jour ouvrable, le nombre d'heures de travail effectif varie entre 1 586 et 1 604 heures.

Il est convenu par les parties signataires de limiter en tout état de cause ce nombre d'heures de travail effectif annuel à 1 600 heures.

#### 5.3. Durées maximales

La limite supérieure de la modulation est fixée à 45 heures de travail effectif sur une semaine, au-delà desquelles les heures commandées ont la nature d'heures supplémentaires et peuvent être effectuées dans le respect des durées maximales hebdomadaires de travail (46 heures hebdomadaires maximales et 42 heures en moyenne sur une quelconque période de 12 semaines consécutives).

La variation de la durée de travail ne pourra conduire à un temps de travail effectif quotidien excédant, sauf dérogation dans les cas prévus par la loi, 10 heures.

Toutefois, la durée quotidienne est portée à 12 heures dans les cas suivants :

- arrivages de marchandises (navires, péniches ou trains...) ;

- circonstances climatiques exceptionnelles.

#### 5.4. Programme indicatif de la modulation

Après consultation, le cas échéant, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe dans l'entreprise ou dans l'établissement, le personnel sera informé par voie d'affichage, 15 jours avant le début de la période visée au 5.2, de la programmation indicative retenue en ce qui concerne l'aménagement et la répartition des horaires au cours de celle-ci.

En cas de modification en cours de période de cette programmation, le personnel concerné en sera informé au minimum 7 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles ou climatiques.

La répartition hebdomadaire du temps de travail sera définie, le cas échéant, de manière différenciée selon les services de l'entreprise ou de l'établissement ou les unités de travail.

#### 5.5 Qualification des heures accomplies au cours de la période

Dans les limites définies au 5.3, les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail ne sont pas des heures supplémentaires. En conséquence, elles ne donnent lieu ni aux majorations de salaire fixées par l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé à l'article 4 du présent accord.

Les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée annuelle de travail effectif définie au 5.2 ouvrent droit à une majoration de salaire dans les conditions fixées aux 6 premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail ou à un repos compensateur calculé dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord. Elles s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article 4 du présent accord, sauf si au lieu et place de leur paiement majoré, il est donné un repos compensateur de remplacement.

#### 5.6. Chômage partiel

Si, eu égard au programme indicatif déterminé, aucune heure de travail n'a été accomplie collectivement au cours de 2 semaines consécutives au moins, l'entreprise pourra solliciter des autorités administratives compétentes une indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions prévues par la loi et ce, après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

## 5.7. Rémunération

La rémunération mensuelle de base des personnels dont l'horaire de travail est modulé sur l'année, est lissée sur la base de l'horaire moyen choisi, indépendamment de l'horaire réellement accompli au cours de chaque semaine.

Toute période d'absence pendant la période considérée est déduite de la rémunération mensuelle ainsi lissée.

Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette dernière est calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période considérée, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, au cours de celle-ci, sa rémunération est régularisée au regard de son temps réel de travail par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence. Le licencié économique ne pourra pas être pénalisé par cette mesure.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2000 art. 1 : Le premier alinéa du paragraphe 5-3 de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.

### **Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.**

#### Article 6

En vigueur étendu

Pour les personnels occupés selon l'horaire collectif au sens de l'article 2 du présent accord, une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures par semaine peut, sans remettre en cause la répartition de l'horaire collectif, être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos ou demi-journées de repos dans les conditions déterminées par accord d'entreprise ou par la loi.

A défaut d'accord d'entreprise, la réduction du temps de travail pourra alors être réalisée suivant l'une des modalités ci-après :

- une demi-journée chaque semaine travaillée ;
- une journée chaque quinzaine travaillée ;
- 2 jours consécutifs chaque période de 4 semaines consécutives travaillées ;
- jours de repos répartis pendant les périodes de basse activité de l'entreprise,

pour un total de 22 jours ouvrés par période de 12 mois déterminée au sein de chaque entreprise, après consultation, le cas échéant des représentants du personnel, dans le cadre d'une durée hebdomadaire de travail effectif maintenue à 39 heures.

Sauf solution différente déterminée par accord collectif d'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale dans l'entreprise, par accord particulier entre l'employeur et le salarié, les dates de prise de ces jours ou demi-journées de repos sont fixées pour moitié par l'employeur et pour l'autre moitié par le salarié concerné.

En toute hypothèse, ces jours ou demi-journées sont à prendre en période basse d'activité, sauf accord express de l'employeur.

Ces repos sont pris dans le cadre d'une période maximum de 12 mois.

Ces jours de repos qui ne sont pas des jours de congés au sens de l'article L. 223-1 du code du travail n'entraînent aucune réduction de la rémunération de base au titre de la période de paye au cours de laquelle ils sont pris.

Ce dispositif de réduction du temps de travail par attribution de jours ou demi-journées de repos pourra être notamment associé avec celui de la modulation du temps de travail et/ou celui d'une réduction quotidienne ou hebdomadaire du temps de travail effectif.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2000 art. 1 : Les troisième et quatrième alinéas de l'article 6 sont étendus sous réserve de l'application du premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail dans sa version en vigueur lors de la conclusion de l'accord.

### **Travail saisonnier.**

#### Article 7

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions légales qui pourraient intervenir en la matière, les entreprises pourront, compte tenu de la nature saisonnière de leur activité, conclure avec leurs salariés des contrats de travail à durée indéterminée afin de pourvoir les emplois permanents suivants, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées :

- personnel ouvrier : du coefficient 150 à 210 ;
- personnel ETAM ; de la filière ' commerciale et administration des ventes ' et de la filière ' production usine, exploitation, chantiers techniques '.

La rémunération mensuelle des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée saisonnier sera indépendante de l'horaire réel du mois et sera lissée sur une période annuelle de 12 mois définie au contrat de travail.

### **Salaires minima conventionnels.**

#### Article 8

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail visée à l'article 2 du présent accord n'entraîne aucune baisse des minima conventionnels.

En contrepartie, il est convenu que durant les 2 années suivant l'entrée en vigueur du présent accord, une révision des salaires minima conventionnels n'interviendra que si le taux d'inflation constaté par l'INSEE (ensemble des ménages hors tabac) excède 1 % par an.

### **Suivi de l'accord.**

#### Article 9

En vigueur étendu

Un bilan annuel de l'application du présent accord sera établi par la COCIC et présenté aux organisations syndicales signataires.

### **Durée de l'accord.**

#### Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions fixées par la loi.

### **Dépôt.**

#### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour dépôt à la direction départementale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues par la loi.

### **Extension - Entrée en vigueur.**

#### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2000.

A l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension de cet accord sera demandée.

## Accord fixant la journée de solidarité

Signataires	
Organisations patronales	Le comité charbonnier de l'importation et du commerce (COCIC),
Organisations de salariés	Le syndicat national du commerce des combustibles du chauffage et de l'habitat (SNCHCH) CGC,

En vigueur non étendu

Il est rappelé qu'une journée annuelle supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés, et une contribution des employeurs privés et publics sont instituées par la loi du 30 juin 2004 n° 2004-626 (JO du 1er juillet 2004) ' relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées '.

La date de la journée de solidarité n'est pas préfixée. Elle peut être déterminée par convention ou accord de branche, convention ou accord d'entreprise (code du travail, art. L. 212-16, al. 2).

Dans le cadre de cette loi, les parties conviennent que :

Les modalités de fixation de la journée de solidarité sont définies par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent (code du travail, art. L. 212-16, al. 5).

Cette date sera fixée :

- soit un jour férié précédemment chômé à l'exclusion du 1er Mai ;
- soit un jour de RTT découlant de l'article L. 212-9 du code du travail.

Conformément à l'accord national sur l'aménagement et la durée du travail du 20 décembre 1999 signé par la branche, la durée annuelle du travail est portée à 1 607 heures au lieu de 1 600 et pour les salariés en forfait annuel jours, le nombre de jours de travail de 212 à 213 jours.

Toutes les autres modalités mises en oeuvre devront être conformes à la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 ' relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées '.

Le présent accord entre en vigueur le 1er juillet 2004.

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour dépôt à la direction départementale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues par la loi.

A l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension de cet accord sera demandée.

Fait à Paris, le 8 novembre 2004.

## Avenant relatif au départ et à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	Le comité charbonnier de l'importation et du commerce (COCIC),
Organisations de salariés	Le syndicat national du commerce des combustibles du chauffage et de l'habitat (SNCHCH) CGC,
Organisations dénonçantes	Le comité charbonnier de l'importation et du commerce (COCIC), 10, rue de Laborde, 75008 Paris, par lettre du 10 juin 2005, (BO CC 2005-26).

### Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a été négocié et conclu suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et du décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003, qui permet sous certaines conditions un départ anticipé en retraite avant 60 ans au bénéfice des assurés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière.

Pour répondre au contexte légal nouveau, les signataires du présent accord souhaitent, tout en maintenant les montants des indemnités prévus par la convention collective, préciser et renforcer les contreparties liées au départ et à la mise à la retraite des salariés âgés de moins de 65 ans.

Les dispositions conventionnelles applicables à l'importation charbonnière maritime et les usines d'agglomération de houille du littoral ne prévoyant pas de disposition particulière en cas de départ à la retraite avant 60 ans, il est convenu de l'adapter à la réglementation en vigueur :

Les parties signataires ont dans cet esprit, et dans le cadre d'un accord équilibré, souhaité accompagner les départs à la retraite et faire bénéficier les salariés concernés de dispositifs adaptés en :

- améliorant la situation des salariés qui, ayant commencé à travailler très jeune et ont connu de très longues carrières professionnelles, souhaitent partir en retraite avant 60 ans ;
- fixant des contreparties, en termes d'emploi ou de formation professionnelle, liées à la mise à la retraite de salariés âgés de moins de 65 ans et qui peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

### Champ d'application

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux rapports entre les employeurs et le personnel salarié de ceux-ci, entrant dans le champ d'application :

1. De la convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 1er juin 1990 ;
2. De la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.

### La retraite à l'initiative du salarié

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du paragraphe C ' Départ à l'initiative du salarié ' de l'article 11 de la convention collective nationale du 1er juin 1990 (cadres) ; de l'article 10 de la convention collective nationale du 10 décembre 1991 (ETAM) est complété par le dernier alinéa suivant :

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

### Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le texte du paragraphe D " Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur " de l'article 11 de la convention collective nationale du 1er juin 1990 (cadres) ; de l'article 10 de la convention collective nationale du 10 décembre 1991 (ETAM) est désormais ainsi rédigé :



(Voir ces deux articles).

#### Contreparties

##### En termes de formation professionnelle

Les entreprises procédant à des mises à la retraite avant 65 ans inscriront au plan annuel de formation et engageront des actions de formation destinées plus spécifiquement aux salariés âgés de plus de 55 ans dont la nature et la finalité correspondent à leurs orientations et priorités.

Les salariés concernés bénéficient d'un entretien spécifique dont l'objectif est de faire un bilan de carrière et de leurs acquis professionnels pour élaborer, le cas échéant, un projet de formation permettant un maintien dans l'emploi ou une évolution professionnelle au sein de l'entreprise ou ayant pour objectif une reconversion.

##### En termes d'emploi

La mise à la retraite des salariés âgés d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, qui peuvent faire liquider leur pension de vieillesse à taux plein, est possible lorsqu'elle s'accompagne de l'une ou l'autre des dispositions suivantes dans la proportion de 1 réalisation pour 3 départs :

- la conclusion par l'employeur de contrat favorisant l'insertion ou la réinsertion professionnelle de certains publics (apprentissage, qualification professionnelle, CIE, handicapés, etc.) ;

- la conclusion d'un contrat à durée indéterminée ;

- l'évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail.

La réalisation des conditions visées ci-dessus doit être conclue dans un délai de 1 an avant ou après la notification de la mise à la retraite.

#### **Durée de l'accord**

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois dans les conditions fixées par la loi.

#### **Dépôt**

##### Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord a été établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour dépôt à la direction départementale du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues par la loi.

#### **Extension - Entrée en vigueur**

##### Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur le 1er novembre 2004.

A l'initiative de la partie la plus diligente, l'extension du présent accord sera demandée.

Fait à Paris, le 8 novembre 2004.



## Liste des sigles



<b>Sigle</b>	<b>Définition</b>
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CIE	Contrat initiative emploi
COCIC	Comité charbonnier de l'importation et du commerce
DUT	Diplôme universitaire de technologie
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
RMAPG	Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie
RTT	Réduction du temps de travail
SNCF	Société nationale des chemins de fer
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés



## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie ou accident (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 15	11
	Maladie ou accident (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 15	11
	Maladie ou accident. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 16	23
Arrêt de travail, Maladie	Maladie ou accident (Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990)	Article 16	4
	Maladie ou accident (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 15	11
	Maladie ou accident. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 16	23
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990)	Article 1er	1
	Champ d'application (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 1er	8
	Champ d'application. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 1	20
Chômage partiel	Modulation du temps de travail. (Accord national relatif à l'aménagement et à la durée du travail dans l'importation charbonnière maritime et les usines d'agglomération de houille du littoral)	Article 5	30
Clause de non-concurrence	Engagement - Changement d'emploi (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 6	9
Congés annuels	Congés payés - Autorisations d'absence. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 19	24
Démission	Licenciement (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 8	10
Indemnités de licenciement	Licenciement. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 9	22
Maternité, Adoption	Congés payés - Autorisations d'absences (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 18	12
	Congés payés - Autorisations d'absence. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 19	24
	Congés payés - Autorisations d'absences (Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990)	Article 19	5
	Maternité et adoption - Congé parental d'éducation (Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990)	Article 17	5
	Maternité et adoption - Congé parental d'éducation (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 16	12
	Maternité et adoption - Congé parental d'éducation. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 17	24
Période d'essai	Engagement (Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990)	Article 6	2
	Engagement - Changement d'emploi (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 6	9
	Engagement. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 7	22
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Engagement - Changement d'emploi (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 6	9
	Licenciement (Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990)	Article 9	3
	Licenciement (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 8	10
Prime, Gratification, Treizieme mois	Ancienneté et prime d'ancienneté (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 13	11
	Ancienneté et prime d'ancienneté. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 14	23

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	ANNEXE II SALAIRES OUVRIERS (ANNEXE II SALAIRES OUVRIERS Convention collective nationale du 15 septembre 1994)		26
	AVENANT SALAIRES OUVRIERS (AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 7 du 29 avril 2003)		26
	AVENANT SALAIRES OUVRIERS (AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 8 du 5 novembre 2003)		27
	AVENANT SALAIRES OUVRIERS (AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 72 du 5 novembre 2003)		27
	AVENANT SALAIRES OUVRIERS (AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 73 du 5 novembre 2003)		27
	Salaires (Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires)		8
	Salaires (Avenant n° 76 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires)		8
	Salaires (ETAM) (Salaires (ETAM) Avenant n° 77 du 4 novembre 2005)		20
	Salaires (Ouvriers) (Salaires (Ouvriers) Avenant n° 12 du 4 novembre 2005)		27
	SALAIRES ETAM (SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 29 avril 2003)		19
	SALAIRES ETAM (SALAIRES ETAM Avenant n° 8 du 5 novembre 2003)		19
	SALAIRES ETAM (SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 5 novembre 2003)		19
	SALAIRES ETAM (SALAIRES ETAM Avenant n° 73 du 5 novembre 2003)		19
	Valeur du point annuel à compter du 1er avril 2003 (Avenant n° 71 du 29 avril 2003 relatif aux salaires)		7
	Valeur du point annuel à compter du 1er octobre 2003 (Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires)		7
Valeur du point annuel à compter du 1er octobre 2003 (Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires)		7	
Visite médicale	Engagement (Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990)	Article 6	2
	Engagement - Changement d'emploi (Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.)	Article 6	9
	Engagement. (Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.)	Article 7	22

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1990-06-01	ANNEXE I GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12) CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 juin 1990	6
	Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990	1
1991-12-10	ANNEXE 1 DEFINITION DES NIVEAUX COMMUNE A TOUTES LES FILIERES CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 10 décembre 1991	13
	ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 10 décembre 1991	14
	Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.	8
1994-09-15	ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 15 septembre 1994	26
	ANNEXE II SALAIRES OUVRIERS Convention collective nationale du 15 septembre 1994	26
	Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995.	20
1999-12-20	Accord national relatif à l'aménagement et à la durée du travail dans l'importation charbonnière maritime et les usines d'agglomération de houille du littoral	27
2003-04-29	AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 7 du 29 avril 2003	26
	Avenant n° 71 du 29 avril 2003 relatif aux salaires	7
	SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 29 avril 2003	18
2003-11-05	AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 8 du 5 novembre 2003	27
	AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 72 du 5 novembre 2003	27
	AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 73 du 5 novembre 2003	27
	Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires	7
	Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires	7
	Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires	7
	SALAIRES ETAM Avenant n° 8 du 5 novembre 2003	19
	SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 5 novembre 2003	19
	SALAIRES ETAM Avenant n° 73 du 5 novembre 2003	19
2004-11-08	Accord fixant la journée de solidarité	32
	Avenant relatif au départ et à la mise à la retraite	32
2005-11-04	Avenant n° 76 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires	8
	Salaires (ETAM) Avenant n° 77 du 4 novembre 2005	19
	Salaires (Ouvriers) Avenant n° 12 du 4 novembre 2005	27



## **Index alphabétique**





## A

ACCORD du 8 novembre 2004 32  
Accord fixant la journée de solidarité 32  
ACCORD NATIONAL du 20 décembre 1999 27  
Accord national relatif à l'aménagement et à la durée du travail dans l'importation charbonnière maritime et les usines d'agglomération de houille du littoral 27  
Adhésion 1, 9, 20  
Adhésion. 20  
Ancienneté et prime d'ancienneté 11, 23  
Ancienneté et prime d'ancienneté. 23  
ANNEXE 1 DEFINITION DES NIVEAUX COMMUNE A TOUTES LES FILIERES CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 10 décembre 1991 13  
ANNEXE I 26  
ANNEXE I GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12) 6  
ANNEXE I GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12) CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 1 juin 1990 6  
ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE 14-18  
ANNEXE I bis NOMENCLATURE ET DEFINITION DES FONCTIONS ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES DES EMPLOYES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 10 décembre 1991 14  
ANNEXE I CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 15 septembre 1994 26  
ANNEXE II SALAIRES OUVRIERS 26  
ANNEXE II SALAIRES OUVRIERS Convention collective nationale du 15 septembre 1994 26  
Autorisations d'absence (Conges payes - Autorisations d'absence) 24  
Autorisations d'absences (Conges payes - Autorisations d'absences) 12  
Autorisations d'absences (Conges payes - Autorisations d'absences) 5  
Avantages acquis 13, 20  
Avantages acquis. 20  
AVENANT du 8 novembre 2004 32  
Avenant n° 71 du 29 avril 2003 relatif aux salaires 7  
Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires 7  
Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires 7  
Avenant n° 76 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires 8  
Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires 7  
Avenant relatif au départ et à la mise à la retraite 32  
AVENANT SALAIRES OUVRIERS 26, 27  
AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 7 du 29 avril 2003 26  
AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 27  
AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 27  
AVENANT SALAIRES OUVRIERS Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 27

## B

Brevets d'invention 6

## C

Cadres) (Salaires (Annexe I bis - cadres)) 7  
Champ d'application 1, 8, 20, 28, 32  
Champ d'application. 20, 28  
Changement d'emploi 9  
Changement de résidence et rapatriement 2  
Classification des cadres 3  
Classification des employes - Techniciens agents de maîtrise. Remunération minimum 10  
Classification des ouvriers - Salaire minimum 23  
Classification des ouvriers - Salaire minimum. 23  
Coefficients 6  
Conge parental d'éducation (Maternité et adoption - Conge parental d'éducation) 4, 5  
Conge parental d'éducation (Maternité et adoption - Conge parental d'éducation) 11, 12  
Conge parental d'éducation (Maternité et adoption - Conge parental d'éducation) 23, 24  
Conges payes - Autorisations d'absences 12  
Conges payes - Autorisations d'absence 24  
Conges payes - Autorisations d'absence. 24  
Conges payes - Autorisations d'absences 5  
Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990 1  
Convention collective nationale des employes, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991. 8  
Convention collective nationale des ouvriers de l'importation charbonnière maritime et usines d'agglomération de houille du littoral du 15 septembre 1994. Etendue par arrêté du 20 février 1995 JORF 28 février 1995. 20  
Convention collective nationale du 1 juin 1990 1  
Convention collective nationale du 10 décembre 1991 8  
Convention collective nationale du 15 septembre 1994 20

## D

Date d'entrée en vigueur 26  
Date d'entrée en vigueur. 26  
DEFINITION DES NIVEAUX COMMUNE A TOUTES LES FILIERES 13  
Délégués du personnel et comité d'entreprise 21  
Délégués du personnel et comité d'entreprise. 21  
Délégués du personnel et comités d'entreprise 2, 9  
Dénonciation - Révision - Interprétation 1  
Dénonciation - Révision - Interprétation (Durée de la convention - Dénonciation - Révision - Interprétation) 8  
Déplacements 4, 11, 23

Deplacements. 23  
Depot 31, 33  
Depot. 31  
Dispositions diverses 6, 13, 25  
Dispositions finales 6, 26  
Dispositions finales. 26  
Dispositions generales 1, 8, 20  
Droit syndical - Representation du personnel 1, 9, 20  
Droit syndical et liberte d'opinion 1, 9, 20  
Droit syndical et liberte d'opinion. 20  
Duree de l'accord 31, 33  
Duree de l'accord. 31  
Duree de la convention 1  
Duree de la convention - Denonciation - Revision - Interpretation 8  
Duree de la convention  
- Denonciation - Revision - Interpretation 20  
- Denonciation - Revision - Interpretation. 20

## E

Egalite de traitement 13, 25  
Egalite de traitement. 25  
Emploi de personnel temporaire, a temps partiel, handicape ou etranger 6, 13  
Emploi de personnel, sous contrat a duree determinee, a temps partiel, handicape ou etranger 25  
Emploi de personnel, sous contrat a duree determinee, a temps partiel, handicape ou etranger. 25  
Engagement 2, 22  
Engagement - Changement d'emploi 9  
Engagement. 22  
Entree en vigueur 6, 13, 31, 33  
Extension - Entree en vigueur 33  
Extension - Entree en vigueur. 31

## F

FILIERE COMMERCIALE ET ADMINISTRATION DES VENTES 15  
FILIERE INFORMATIQUE 16  
FILIERE PRODUCTION USINE, EXPLOITATION CHANTIERS, TECHNIQUE 15  
FILIERE SERVICES GENERAUX, ADMINISTRATION, COMPTABILITE 14  
Formation permanente 5, 12, 25  
Formation permanente. 25

## G

GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12) 26  
GRILLE DE CLASSIFICATION (tableau annexe de l'article 12). 26

## H

Heures supplementaires 29  
Heures supplementaires. 29  
Hygiene, securite et conditions de travail 6, 13, 25  
Hygiene, securite et conditions de travail. 25

## I

Interpretation (Denonciation - Revision - Interpretation) 1  
Interpretation (Duree de la convention - Denonciation - Revision - Interpretation) 8  
Interpretation (Duree de la convention  
- Denonciation - Revision - Interpretation) 20

## L

La retraite a l'initiative du salarie 32  
Le contrat de travail 2, 9, 22  
Licenciement 3, 10, 22  
Licenciement collectif 3, 10, 22  
Licenciement collectif. 22  
Licenciement. 22

## M

Maladie ou accident 4, 11, 23  
Maladie ou accident. 23  
Maternite et adoption - Conge parental d'education 5  
Maternite et adoption - Conge parental d'education 12  
Maternite et adoption - Conge parental d'education 24  
Maternite et adoption - Conge parental d'education. 24  
Mise a la retraite a l'initiative de l'employeur 32  
Modes de repartition et d'amenagement du temps de travail 29  
Modes de repartition et d'amenagement du temps de travail. 29  
Modulation du temps de travail 30  
Modulation du temps de travail. 30

## N

NIVEAU II 17  
Niveau III 17  
NIVEAU IV 18

## O

Obligation militaire (Service national - Obligation militaire) 5  
Obligations militaires (Service national - Obligations militaires) 12  
Obligations militaires (Service national - Obligations militaires) 24

## P

Preambule 28, 32

## R

Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos 31  
Reduction du temps de travail sous forme de jours de repos. 31  
Regimes complementaires de retraite et de prevoyance 5, 12, 25  
Regimes complementaires de retraite et de prevoyance. 25  
Remboursement de frais (Remuneration - Remboursement de frais) 3  
Remplacement et changement d'emploi 2, 9, 22  
Remplacement et changement d'emploi. 22  
Remuneration - Remboursement de frais 3  
Remuneration ; remboursement de frais 23  
Remuneration minimale annuelle professionnelle garantie 3  
Remuneration reelle 4, 11, 23  
Remuneration reelle. 23  
Remuneration-Remboursement des frais 10  
Representation du personnel (Droit syndical - Representation du personnel) 1, 9, 20  
Retraite 3, 10, 22  
Retraite. 22  
Revision - Interpretation (Denonciation - Revision - Interpretation) 1  
Revision - Interpretation (Duree de la convention - Denonciation - Revision - Interpretation) 8  
Revision - Interpretation (Duree de la convention  
- Denonciation - Revision - Interpretation) 20

## S

Salaire minimum (Classification des ouvriers - Salaire minimum) 22, 23  
Salaires 7, 8, 19, 27  
Salaires (Annexe I bis  
- cadres) 7  
SALAIRES (ANNEXE I bis) CADRES 7, 8  
Salaires (ETAM) 19, 20  
Salaires (ETAM) Avenant n° 77 du 4 novembre 2005 19  
Salaires (Ouvriers) 27  
Salaires (Ouvriers) Avenant n° 12 du 4 novembre 2005 27  
Salaires et valeur du point au 1er avril 2003 19  
Salaires et valeur du point au 1er avril 2003. 19  
Salaires et valeur du point au 1er octobre 2003 19  
Salaires et valeur du point au 1er octobre 2003. 19  
SALAIRES ETAM 18, 19  
SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 29 avril 2003 18  
SALAIRES ETAM Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 19  
SALAIRES ETAM Avenant n° 73 du 5 novembre 2003 19  
SALAIRES ETAM Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 19  
Salaires minima conventionnels 31  
Salaires minima conventionnels. 31  
Secret professionnel 6  
Service national - Obligation militaire 5  
Service national - Obligations militaires 12  
Service national - Obligations militaires 24  
Service national - Obligations militaires. 24  
Statut collectif 4, 11, 23  
Suivi de l'accord 31  
Suivi de l'accord. 31

## T

Tableau de classifications 17  
Tableau de classifications NIVEAU I 16  
Techniciens agents de maitrise Remuneration minimum (Classification des employes - Techniciens agents de maitrise Remuneration minimum) 10  
Techniciens agents de maitrise. Remuneration minimum (Classification des employes - Techniciens agents de maitrise. Remuneration minimum) 10  
Temps de travail 28  
Temps de travail. 28  
Texte de base 1, 8, 20, 27, 32  
Titre Ier  
- Dispositions generales 1, 8, 20  
Titre II  
- Droit syndical - Representation du personnel 1, 9, 20  
Titre III  
- Le contrat de travail 2, 9, 22  
Titre IV  
- Remuneration - Remboursement de frais 3  
- Remuneration ; remboursement de frais 23  
- Remuneration-Remboursement des frais 10  
Titre V  
- Statut collectif 4, 11, 23

Titre VI  
- Dispositions diverses 6, 13, 25  
Travail des femmes 6  
Travail saisonnier 31  
Travail saisonnier. 31

## **V**

Valeur du point annuel a compter du 1er avril 2003 7  
Valeur du point annuel a compter du 1er octobre 2003 7, 27  
Valeur du point annuel a compter du 1er octobre 2003. 27  
Valeur du point au 1er avril 2003 26  
Valeur du point au 1er avril 2003. 26  
Valeur du point au 1er octobre 2003 27  
Valeur du point au 1er octobre 2003. 27  
Valeur du point pour 1994 26  
Valeur du point pour 1994. 26

