

Convention collective nationale de la céramique d'art du 29 avril 1994

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les clauses de cette convention collective nationale complètent les dispositions du code du travail et des accords interprofessionnels auxquelles il y a lieu de se référer en tant que de besoin.

Lorsqu'un article de cette convention fait référence à une consultation du comité d'entreprise il faut comprendre " comité d'entreprise ou délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise ".

La présente convention collective nationale se substitue, pour ce qui concerne les établissements inclus dans son champ d'application, à la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art du 25 mars 1974 dénoncée le 30 décembre 1993.

La présente convention comporte :

-des clauses générales applicables à toutes les catégories de personnel, codifiées articles G ;

-des clauses particulières applicables au personnel " Ouvrier ", codifiées articles O ;

-des clauses particulières applicables au personnel " ETAM ".

(Employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise), codifiées articles E ;

-des clauses particulières applicables au personnel " Cadres ", codifiées articles C.

Clauses générales

Champ d'application

Article G.1

En vigueur étendu

La présente convention règle, par ses clauses générales applicables à l'ensemble du personnel et ses clauses particulières applicables aux différentes catégories de personnel, les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes des établissements métropolitains appartenant aux industries énumérées ci-après par référence à la nouvelle nomenclature d'activités française telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Fabricants français de céramique d'art :

- 26.2 A - Fabrication d'articles céramiques à usage domestique ou ornemental.

Organismes professionnels :

- rattachés aux activités énumérées ci-dessus, relevant du numéro 91-1A.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la céramique d'art.

Elles s'appliquent également aux départements céramiques des dépôts ou agences des établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention dans la mesure où ces dépôts ou agences ne disposent pas d'un autre accord ayant le même objet.

Elles ne s'appliquent pas aux voyageurs, représentants et placiers, dans la mesure où ils bénéficient du statut de la loi du 7 mars 1957 et de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 relative aux représentants de commerce.

Embauche

Article G.2

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les employeurs doivent faire connaître leurs besoins en personnel aux services de l'Agence nationale pour l'emploi. En ce qui concerne les cadres, les employeurs font connaître aux organismes intéressés et notamment à l'association pour l'emploi des cadres (A.P.E.C.) les postes vacants dans les entreprises.

Les employeurs peuvent également recourir à l'embauche directe, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles.

Dans les entreprises ayant procédé à des licenciements collectifs pour motif économique, il est fait appel en priorité aux salariés qui auraient été concernés par ces licenciements.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre, notamment les mutilés, handicapés et pensionnés.

Avant l'embauche définitive le salarié devra accomplir une période d'essai dont les modalités sont définies dans les clauses particulières relatives à chaque catégorie.

L'embauche ne peut devenir définitive qu'après une visite médicale, déclarant le candidat apte aux fonctions pour lesquelles il est engagé et qui intervient au plus tard avant la fin de la première semaine d'essai, ou la première semaine de travail consécutive à l'embauche, s'il n'y a pas de période d'essai.

Le temps passé à cet examen médical est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Les frais de transport et ceux relatifs à l'examen lui-même sont à la charge de l'employeur.

Les conditions d'embauche sont précisées par écrit à l'intéressé.

Les parties signataires condamnent :

- les abus auxquels donneraient éventuellement lieu les examens psycho-sociologiques ;
- toute discrimination à l'embauche, notamment l'âge et le lien de parenté avec un membre du personnel.

Egalité de traitement entre salariés français et étrangers

Article G.3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 133-5 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération la nationalité ainsi que les origines raciales, pour arrêter leurs décisions concernant notamment le recrutement, les promotions, la conduite ou la répartition du travail.

Secret professionnel - Non-concurrence

Article G.4

En vigueur étendu

Le salarié, ETAM ou cadre, est tenu au secret professionnel à l'égard des tiers pour ce qui concerne l'exercice de ses fonctions et d'une façon générale ce qui a trait à l'activité technique, commerciale et financière de l'entreprise qui l'emploie, dans les conditions définies ci-après.

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

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

Toute clause de non-concurrence doit figurer dans la lettre d'engagement. Elle peut être introduite ou supprimée par avenant en cours de contrat avec l'accord des deux parties ; l'interdiction qui en résulte ne peut excéder une durée de deux ans.

L'interdiction résultant de la clause de non-concurrence n'est valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale aux cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité est portée aux six dixièmes de cette moyenne tant que le salarié n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou si le préavis n'est pas observé dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Les salariés du statut " Ouvrier " ne sont pas concernés par cet article.

Ancienneté

Article G.5

En vigueur étendu

Pour la détermination du temps d'ancienneté :

- on tiendra compte, non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion toutefois de ceux qui ont été rompus par démission ;

- on entend par présence continue le temps écoulé entre la date d'engagement et la date de rupture du contrat de travail sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Toutefois pour les mères de famille rompant leur contrat de travail pour élever un enfant, la durée de ce contrat sera prise en compte pour la détermination de l'ancienneté, à condition que la reprise de travail intervienne avant que l'enfant ait atteint l'âge de quatre ans et que l'intéressée n'ait pas eu entre temps d'autres activités salariées.

En cas d'absorption, de fusion de société ou de mutation d'un salarié dans une autre société d'un même groupe, l'ancienneté acquise depuis l'entrée initiale dans la première société concernée sera conservée.

Travail et rémunération des femmes

Article G.6

En vigueur étendu

Les dispositions particulières du travail des femmes sont réglées conformément à la loi et plus particulièrement aux articles L. 122-35, L. 122-45, L. 123-1 et suivants, L. 140-2, L. 213-1 du code du travail.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie. Cette garantie à l'égalité professionnelle s'applique notamment, à l'accès à l'emploi, à la rémunération, à la formation et la promotion professionnelles, aux conditions de travail et d'emploi, à la reconnaissance de la qualification.

Maternité

Article G.7

En vigueur étendu

Les dispositions concernant la maternité sont contenues dans les articles L. 122-25, L. 122-26 et suivants du code du travail.

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

A compter du jour de la naissance, et ce, pendant une durée d'un an, les femmes qui allaitent leur enfant disposent, à cet effet, d'une heure par jour, suivant les dispositions des articles L. 224-2 et suivants du code du travail.

En cas de maternité et après un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la sécurité sociale, le salarié féminin bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, du maintien de sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale et des organismes de prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie, par l'employeur.

Congé parental d'éducation

Article G.8

En vigueur étendu

Il est régi par les articles L. 122-28-1 à L. 122-31 du code du travail.

Les femmes qui, avant l'expiration de leur période d'arrêt de travail pour maternité ou adoption, en font la demande, obtiennent une autorisation d'absence non payée, pour élever leur enfant ; la durée de cette absence est prévue dans les articles susvisés.

Les salariés hommes peuvent également prétendre à un congé parental d'éducation, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, suivant les dispositions des articles précités.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

La durée de cette absence est d'un an, renouvelable deux fois, dans la limite du troisième anniversaire de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

Travail des jeunes

Article G.9

En vigueur étendu

Conditions de travail des jeunes. Les dispositions particulières du travail des jeunes sont réglées conformément à la loi (articles L. 212-13 et suivants du code du travail).

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

Salaires des jeunes

Les jeunes salariés, à partir de 16 ans, sont payés en fonction de leur emploi sans aucun abattement d'âge.

Absences pour cours professionnels

L'employeur est tenu de laisser aux apprentis et aux jeunes salariés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant les horaires de travail, le temps et la liberté nécessaires.

Service national

Article G.10

En vigueur étendu

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales (articles L. 122-18 à L. 122-21 du code du travail).

Pendant les périodes militaires de réserve les appointements sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être justifiée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire normal pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire,

Les jeunes salariés employés dans les entreprises au moment de leur appel sous les drapeaux bénéficient d'une priorité d'emploi dès leur retour du service national. En cas de suppression de l'emploi occupé par les intéressés, l'employeur s'efforce de leur trouver un autre emploi répondant à leurs aptitudes.

Les intéressés doivent, au plus tard dans le mois qui suit leur libération, faire connaître à l'employeur leur intention de reprendre leur emploi, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Pour les salariés se trouvant astreints aux obligations imposées par le service préparatoire ou par une période d'instruction militaire, le contrat de travail ne peut être rompu de ce fait.

Modification dans la situation juridique de l'employeur.

Article G.11

En vigueur étendu

S'il survient une modification quelconque dans la situation juridique de l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise.

Bulletin de paie

Article G.12

En vigueur étendu

A l'occasion de chaque paie, il est remis à chaque salarié un bulletin de paie comportant de façon nette, les mentions prévues à l'article R. 143-2 du code du travail et aux décrets n° 88-889 du 22 août 1988 et n° 91-94 du 24 janvier 1991 :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées, et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévus à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret.

3° L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

4° Le nom, le prénom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué.

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base.

6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnés au 9° et 10°.

7° Le montant de la rémunération brute du salarié.

8° Le montant de la contribution sociale généralisée (décret n° 91-94 du 24 janvier 1991).

9° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelle et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

10° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute.

11° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.

12° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 9° et 10°.

13° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.

14° La date de paiement de ladite somme.

15° Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

16° La référence de la caisse Assedic à laquelle l'employeur est affilié, la référence de la caisse de régime de prévoyance et de la caisse de retraite complémentaire.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Voir spécimen annexé aux clauses générales (Annexe 1).

Hygiène, sécurité et conditions de travail.

Article G.13

En vigueur étendu

Les parties contractantes s'emploient à respecter et à faire observer les dispositions légales (articles L. 231-1 et suivants du code du travail) concernant l'hygiène, la sécurité, les conditions de travail et notamment les suivantes :

1° L'employeur et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut de celui-ci, les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions légales respectives, mettent tout en oeuvre pour préserver la santé des travailleurs occupés dans les entreprises et établissements. Ils se tiennent en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène et de travail.

Dans les entreprises et établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des attributions du CHSCT.

2° Dans les établissements occupant un minimum de cinquante salariés, selon les dispositions de l'article L. 236-1 du code du travail, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué et doit fonctionner dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ; le CHSCT est composé selon les dispositions des articles L. 236-5 et R. 236-1 du code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoirement consulté, conformément à l'article L. 236-2 du code du travail, avant toute décision importante d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail.

3° Les employeurs s'entourent de tous les avis qualifiés dont ceux du CHSCT pour élaborer et appliquer les consignes de sécurité.

4° Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux sont fournis par l'employeur. Une attention particulière sera portée à l'exécution des travaux dangereux et à risques.

5° Les membres du CHSCT exercent leur compétence à l'égard des travaux effectués par les entreprises extérieures dans le cadre de la réglementation en vigueur.

6° Ils services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur, notamment en ce qui concerne l'affiliation à un centre médical interentreprise lorsque l'établissement ne peut avoir son propre service.

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

Outre la visite annuelle, les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absence répétée pour raison de santé. Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical.

7° Des réfectoires convenables, situés aussi près que possible des lieux de travail, sont mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement. Les réfectoires doivent être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils sont tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène sont conformes à la réglementation en vigueur.

8° Des vestiaires convenables sont mis à la disposition du personnel des deux sexes dans un endroit différent l'un de l'autre. Ils permettent de ranger avec une sécurité satisfaisante d'une part, les effets propres et, d'autre part, les effets de travail.

Des lavabos sont mis à la disposition du personnel ainsi que dans les usines, des douches. Vestiaires, lavabos et douches sont tenus dans un état constant de propreté.

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

Lorsque, au contraire, il s'agit de salariés pour lesquels les douches ne sont pas obligatoires, le temps passé à la douche n'est ni payé, ni pris sur le temps de travail.

Tout salarié exerçant un emploi pour lequel les douches ne sont pas obligatoires peut, s'il le désire, utiliser les douches de l'établissement après la fin du poste.

Les vestiaires, douches et réfectoires sont chauffés convenablement. Les cabinets d'aisance et urinoirs, placés dans les locaux de travail, sont isolés de manière à ce que le personnel n'en soit pas incommodé.

9° Les dispositions prévues aux paragraphes 7° et 8° ci-dessus ne concernent pas les carrières ; pour celles-ci des règles particulières sont établies sur le plan de l'entreprise concernant certaines des dispositions figurant à ces deux paragraphes.

10° En ce qui concerne le couchage, il sera fait application des dispositions prévues par le code du travail (article R. 232-11 et suivants).

Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article G.14 (1)

En vigueur étendu

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés et lorsqu'en soit alors l'effectif, la formation des représentants du personnel au CHSCT est organisée selon les dispositions légales en vigueur pour les entreprises de plus de trois cents salariés. Cette formation est fixée à cinq jours pour les membres désignés pour la première fois ou n'en ayant pas bénéficié jusqu'alors. Ce temps de formation ne doit pas se confondre avec celui alloué pour la formation économique, sociale et syndicale. La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans les conditions fixées par voie réglementaire (article R. 236-15 du code du travail).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 236-15 du code du travail (arrêté du 19 août 1994, art. 1er).

Droit syndical et liberté d'opinion

Article G.15

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels. En conséquence, elles s'engagent :

a) pour ce qui concerne les employeurs, 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, de l'origine sociale ou raciale des moeurs, pour arrêter leur décision relative à l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement (articles L. 123-1, L. 133-5, L. 412-2 et suivants du code du travail).

b) pour ce qui concerne le personnel, à respecter les opinions des salariés et leur affiliation ou non à tel ou tel syndicat ou groupement professionnel de leur choix.

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales et notamment en ce qui concerne les suivantes :

1° Liberté collective de constitution de sections syndicales dans l'entreprise.

2° La protection du délégué syndical, membre du personnel, sera assurée dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

3° La collecte des cotisations est autorisée à l'intérieur des entreprises selon les dispositions de l'article L. 412-7 du code du travail.

4° La liberté de diffusion de la presse syndicale et de tracts syndicaux dans l'entreprise s'effectue, conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail aux heures d'entrée et de sortie du travail. La liberté d'affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information des salariés, sur les panneaux prévus à cet effet, s'exerce selon les dispositions du même article. Simultanément ces communications sont transmises au chef d'entreprise ou à son représentant dûment mandaté. Les parties veillent au respect des engagements définis ci-dessus et s'emploient auprès de leurs ressortissants respectifs à en assurer le respect intégral.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

5° Un local convenablement meublé est mis à disposition des syndicats conformément à l'article L. 412-9 du code du travail.

Commission paritaire de la céramique d'art.

Article G.16

En vigueur étendu

Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une commission paritaire ou à une réunion préparatoire, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui sont arrêtées d'un commun accord par les organisations d'employeurs et de salariés. Il appartient en outre à celles-ci de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, etc...), l'employeur doit faciliter cette participation et la chambre syndicale indemniser les frais de voyages et les frais de séjour.

Toutefois, les participants salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à cette commission en présentant la convocation écrite émanant de l'organisation syndicale intéressée et doivent s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Le nombre maximum des participants indemnisés, y compris le représentant permanent de chaque organisation syndicale de salariés, est fixé comme suit par organisation syndicale de salariés :

a) S'il s'agit d'une seule catégorie de salariés

Ouvriers seuls : 3.

ETAM seuls : 2.

Cadres seuls : 2.

b) S'il s'agit de deux ou trois catégories de salariés : 4.

La réunion préparatoire aura lieu la veille de la paritaire, avec 3 représentants par organisation syndicale, dont le représentant permanent.

L'indemnisation des représentants syndicaux aux réunions préparatoires et paritaires figure en annexe (annexe 2).

Par représentant permanent, il faut entendre la personne mandatée et rémunérée par son organisation syndicale de salariés.

Par délégué, il faut entendre la personne mandatée par son organisation syndicale de salariés et rémunérée par son entreprise.

Autorisations d'absence

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Article G.17

En vigueur étendu

Autorisations d'absence.

Des autorisations d'absence non rémunérées peuvent être accordées aux salariés pour leur permettre d'assister aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale professionnelle sur présentation, au moins quinze jours à l'avance, d'une convocation écrite émanant de l'organisme intéressé, pour autant qu'elles ne compromettent pas la bonne marche de l'établissement.

Par ailleurs, des autorisations d'absence sont offertes aux salariés qui demandent à bénéficier des articles L. 225-1 à L. 225-8 du code du travail concernant la formation des cadres et animateurs de la jeunesse, les congés mutualistes et les congés de représentation, ainsi qu'aux salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat conformément aux articles L. 122-241 et L. 122-24-2 du code du travail.

Ces dispositions sont également applicables aux salariés appelés à participer à titre de représentants syndicaux aux activités des organismes prévus par la loi.

Dans le cas où un salarié, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'établissement, est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il bénéficie d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi correspondant à ses capacités à condition d'en avoir exprimé la demande à son ancien employeur au moins un mois avant la fin de son mandat et à condition que celui-ci ne soit pas supérieur à trois ans.

Les absences ci-dessus ne sont ni payées ni indemnisées, elles sont cependant considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés annuels et de l'ancienneté.

Congés de formation économique, sociale et syndicale.

La rémunération des congés de formation économique, sociale et syndicale est prévue par les articles L. 451-1 à L. 451-4 du code du travail.

Dans toutes les entreprises dont l'effectif est d'au moins dix salariés, les congés rémunérés à ce titre ne sauraient être inférieurs à trois jours par an et par organisation syndicale représentée dans l'établissement. Le financement est assuré par la cotisation légale, l'employeur assure si nécessaire le complément.

Représentation du personnel et représentation syndicale

Article G.18

En vigueur étendu

Le statut de la représentation du personnel (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise ou d'établissement, membre du CHSCT), des représentants et délégués syndicaux est régi par les dispositions législatives en vigueur.

A. - Election des délégués du personnel et membres du comité d'entreprise.

L'obligation d'organiser des élections incombe au chef d'entreprise tous les ans pour les délégués du personnel (1), tous les deux ans pour le comité d'entreprise. Il doit les susciter en faisant appel de candidatures.

Le chef d'entreprise doit informer le personnel par voie d'affichage de l'organisation de ces élections.

Le document affiché précisera la date du premier tour des élections qui doit se placer, au plus tard, le 45e jour suivant l'affichage.

Dans le même temps, l'employeur doit inviter les organisations syndicales représentatives :

- à établir leurs listes de candidats ;
- à venir négocier avec lui le protocole d'accord préélectoral.

L'organisation matérielle des élections, la répartition des sièges entre les collèges et les catégories se déroulent conformément aux modalités légales et à l'accord préélectoral intervenu.

Les candidatures sont notifiées au chef d'entreprise et affichées par ses soins en temps voulu pour permettre le bon déroulement du scrutin.

B. - Désignation des représentants syndicaux et des délégués syndicaux.

Chaque syndicat représentatif peut désigner un représentant aux réunions du comité d'entreprise ou d'établissement.

En application de l'article L. 412-11 du code du travail, chaque syndicat représentatif a le droit de constituer une section syndicale dans toute entreprise et de désigner des délégués syndicaux dans les entreprises occupant au moins 50 salariés. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le syndicat représentatif a la faculté de désigner un délégué du personnel comme délégué syndical pour la durée de son mandat.

C. - Fonctionnement

Conformément aux dispositions de la loi du 28 octobre 1982, lors de leur réception par la direction ou son représentant, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant dûment mandaté par une organisation syndicale.

L'employeur peut lui aussi se faire assister par un ou plusieurs conseillers (conformément à l'article L. 424-4 du code du travail) (2).

Les membres des comités d'entreprise ou d'établissement exercent leurs attributions économiques et professionnelles, sociales et culturelles, selon les dispositions législatives en vigueur.

Les membres suppléants assistent aux réunions des délégués du personnel ou du comité ; le temps qu'ils passent à ces réunions leur est payé comme temps de travail.

Le temps imparti à l'exercice des fonctions de représentants du personnel et représentants syndicaux est fixé par les dispositions légales.

D. - Protection légale en cas de licenciement

La protection particulière s'applique suivant les dispositions du code du travail, notamment les articles L. 425-1 à L. 425-3 et L. 436-1.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 août 1994, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail (arrêté du 19 août 1994, art. 1er).

Apprentissage

Article G.19

En vigueur étendu

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée qui est régie par les dispositions des articles L. 115-1 à L. 119-5 et R. 116-1 à R. 119-79 du code du travail. Il a pour but de donner à des jeunes âgés de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un titre d'ingénieur.

Cette formation générale, théorique et pratique, est assurée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis (C.F.A.).

Un C.F.A., à recrutement national, existe pour les industries céramiques.

L'horaire total des enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis est au moins égal à 400 heures par an.

L'apprentissage fait l'objet d'un contrat de type particulier, le contrat d'apprentissage, dont la durée est au moins égale à celle du cycle de formation qui fait l'objet du contrat. Elle est fixée par décret en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés et peut varier entre un et trois ans.

Le travail confié à l'apprenti doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

La rémunération minimale des apprentis est déterminée en pourcentage du SMIC et son montant varie pour chaque semestre d'apprentissage (1). Ce pourcentage ne saurait être inférieur à 50 p. 100 du SMIC (2).

Le financement de l'apprentissage est assuré essentiellement par la taxe d'apprentissage. Suivant les textes actuellement en vigueur, cette taxe correspond à 0,50 p. 100 de la masse salariale de l'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 19 août 1994, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article D. 117-1 du code du travail (arrêté du 19 août 1994, art. 1er).

Formation et perfectionnement professionnels

Article G.20

En vigueur étendu

La formation et le perfectionnement professionnels sont réglés conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation et le perfectionnement professionnels, de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue et de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991.

La révolution technique et scientifique de notre époque conduit à l'installation de nouveaux processus de production, engendrant des problèmes de compétence, donc de formation professionnelle.

Au regard de l'importante évolution des connaissances dans laquelle nous sommes engagés, la formation ne peut pas être limitée à une simple adaptation, mais elle doit s'inscrire dans une mise à jour permanente.

En vertu de l'article L. 932-2 du code du travail, les parties liées par la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art, sont convenues des dispositions suivantes, relatives aux plans de formation des entreprises et à l'insertion professionnelle des jeunes.

1. - PLANS DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES 1.1. Principes généraux Ces plans sont établis en fonction des besoins, des objectifs, des perspectives de l'entreprise ; ils doivent également favoriser l'emploi, la qualification, la formation, la promotion, la reconversion et la mutation des salariés, selon les aptitudes et les aspirations de chacun.

Une attention particulière sera portée à l'emploi des jeunes et des handicapés.

Le présent chapitre constitue le cadre dans lequel s'intégreront les plans de formation qui doivent être établis par les entreprises.

Il a pour but de traiter les points suivants :

- la nature des actions de formation et leur ordre de priorité ;
- la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ;
- les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises, du point de vue de la formation professionnelle.

1.2. Nature des actions de formation et ordre de priorité.

Les actions de formation peuvent être :

- des actions d'adaptation ayant pour objet de faciliter l'accès des salariés titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

En vue de contribuer à la sauvegarde et au maintien de l'emploi, les actions de prévention ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

L'ordre de priorité entre ces différents types d'actions figurant au plan de formation soumis au comité d'entreprise dépendra de la situation propre à chaque entreprise.

1.3. Reconnaissance des qualifications du fait d'actions de formation.

Les stages de formation donnent lieu à la délivrance, soit par l'entreprise, soit par un organisme, d'une attestation d'assiduité précisant l'objet et la durée du stage suivi. Les salariés bénéficieront d'une priorité pour l'accès aux postes de travail correspondant à la qualification obtenue qui viendraient à se libérer ou à être créés.

1.4. Moyens reconnus aux instances de représentation des salariés pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

a) Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel s'il en existe, doivent délibérer tous les ans sur le plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir. Conformément à l'article L. 434-7 du code du travail, dans les entreprises ou les établissements de 200 salariés et plus, le comité d'entreprise doit constituer une commission de formation chargée notamment de préparer la délibération du comité d'entreprise sur le plan de formation. Cette commission présidée par un membre du comité d'entreprise a, en liaison avec les services de l'entreprise, en particulier l'encadrement, un rôle essentiel pour assurer l'information des salariés de l'entreprise sur la formation.

La consultation du comité d'entreprise se fait au cours de deux réunions spécifiques.

Au cours de la première réunion, la direction présente le bilan des actions réalisées et en cours de réalisation et soumet à la discussion ses orientations générales en matière de formation et ses projets pour l'année à venir en précisant les objectifs poursuivis compte tenu des perspectives et spécificités de l'entreprise ainsi que du bilan des actions réalisées.

Au cours de la deuxième réunion, la délibération porte sur le calendrier de mise en oeuvre des projets de l'entreprise. Ces projets devront tenir compte des orientations de la formation professionnelle dans

l'entreprise dont le comité d'entreprise aura eu à délibérer, ainsi que le cas échéant du résultat des négociations de branche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle. Ils seront communiqués aux délégués syndicaux.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel et, le cas échéant à la commission de formation, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique ainsi qu'aux délégués syndicaux, au plus tard trois semaines avant chacune des réunions prévues ci-dessus, les documents suivants :

S'agissant du bilan de la formation réalisée :

- une copie de la déclaration relative à la participation au développement de la formation professionnelle continue ;

- les informations sur la formation figurant au bilan social ;

- le bilan des actions comprises dans le plan de formation pour l'année antérieure et pour l'année en cours incluant, le cas échéant, le bilan des actions de conseil, des actions d'évaluation ou de bilan de compétences et des actions d'évaluation des formations ;

- une note présentant les informations relatives aux congés individuels de formation et aux congés de bilan de compétences qui ont été accordés aux salariés de l'entreprise aux conditions dans lesquelles ces congés ont été accordés ou reportés, ainsi qu'aux résultats obtenus ;

- le bilan, pour l'année antérieure et l'année en cours, en matière d'accueil, d'insertion et de formation professionnelle des jeunes dans l'entreprise ;

- les observations éventuelles des services de contrôle visés à l'article L. 991-1 du code du travail sur le caractère libératoire des dépenses imputées sur la participation de l'entreprise.

S'agissant du plan de formation :

- une note présentant les orientations générales de l'entreprise en matière de formation ;

- le plan de formation de l'entreprise pour l'année suivante tenant compte des évolutions auxquelles les entreprises sont confrontées dans tous les domaines, notamment dans le domaine technologique et comportant la liste des actions de formation proposées par l'employeur complétée par les informations relatives aux organismes formateurs, aux conditions d'organisation de ces actions, aux effectifs concernés répartis par catégories professionnelles, aux conditions financières de leur exécution, aux éléments constitutifs du coût des actions de formation compte tenu de leurs caractéristiques ;

- une note sur les demandes de congés individuels de formation enregistrées pour l'année suivante, notamment leur nombre, la nature des formations, leur durée, leur coût et les organismes formateurs.

b) Dans les entreprises de 200 salariés et plus, en application de la législation actuellement en vigueur, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise aux séances de la commission de formation est payé comme temps de travail sans imputation sur le crédit d'heures de délégation attribué aux membres titulaires du comité. Pour les autres membres de la commission de formation, et dans la limite d'un nombre de personnes ne dépassant pas 1 p. 100 de l'effectif, le temps passé au titre de la commission est payé comme temps de travail à concurrence de vingt heures par an et par personne.

Dans les entreprises de 50 à 199 salariés, s'il est constitué une commission de formation, les mêmes dispositions que ci-dessus s'appliquent.

Toutefois, le nombre de salariés de la commission, membres du comité ou non, ne devra pas dépasser 3 p. 100 de l'effectif, avec un minimum de deux personnes.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi fixe les prérogatives des délégués du personnel en matière de formation professionnelle et donc les dispositions ci-dessus relatives à la commission de formation ne s'appliquent pas.

2. - INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Formation en alternance

Les parties signataires conviennent que, compte tenu de leurs besoins, les entreprises de la céramique d'art contribueront au succès des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'emploi des jeunes de 18 à 25 ans. Les parties rappellent que ces dispositions prévoient des contrats de qualification et des contrats d'adaptation imputables sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,3 p. 100 formation continue. Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en faveur des jeunes ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

Le comité d'entreprise et les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, seront informés et consultés sur les projets de l'entreprise en matière de formation alternée.

Sécurité de l'emploi

Article G.21

En vigueur étendu

En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, il est fait application des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et de l'accord national interprofessionnel du 20 octobre 1986.

Jours fériés

Article G.22

En vigueur étendu

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er Mai ;
- le 8 Mai ;
- le jeudi de l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1er novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

La rémunération de ces jours fériés est conforme aux dispositions légales et aux articles O. 17, E. 17.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article G.23

En vigueur étendu

Les salariés ont droit, sur justification, et sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- période de présélection militaire : jusqu'à concurrence de trois jours ;

- mariage du salarié : il est accordé un congé d'une durée égale au temps de travail hebdomadaire de l'intéressé et rémunéré comme si celui-ci avait travaillé normalement ;

- mariage d'un enfant : deux jours ;

- décès du conjoint : quatre jours ;

- naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : trois jours ;

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

- décès d'un petit-enfant, d'un frère ou d'une soeur du salarié ou de son conjoint : deux jours ;

- décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint : un jour.

Ces jours de congés n'entraînent aucune réduction de salaire et doivent être pris lors de l'événement.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels sont assimilés à des jours de travail.

Si le mariage du salarié intervient pendant la période prévue pour ses congés payés, l'absence du salarié est prolongée d'une durée égale à celle de son congé exceptionnel pour mariage.

Il est accordé au personnel, sur présentation d'un certificat médical motivé, un congé non rémunéré, dont la durée est fixée en accord avec l'employeur, pour toute maladie grave ou accident d'un enfant.

Inventions et brevets

Article G.24

En vigueur étendu

Les inventions des membres du personnel de l'entreprise sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Notamment la loi distingue deux catégories d'invention des salariés.

1ère catégorie :

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

2e catégorie :

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

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

Par ailleurs :

Déclaration du salarié - Prise de brevet :

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

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

Rémunération du salarié pour les inventions brevetables appartenant à l'employeur (1ère catégorie ci-dessus) :

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

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

- versement forfaitaire unique ;
- pourcentage de salaire ;
- participation aux bénéfices ;

- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation.

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

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

Avantages acquis

Article G.25

En vigueur étendu

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis dans les établissements antérieurement à la date de sa signature.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de la convention.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements à la suite d'usage ou de convention.

Des accords, pris au sein de l'établissement, précisent les conditions d'application de ces avantages particuliers.

Lorsqu'une convention collective ou un accord régional actuellement en vigueur comporte des avantages particuliers à certaines fonctions, catégories ou emplois, des avenants régionaux ou locaux pris dans le cadre de la présente convention précisent les conditions d'application de ces avantages particuliers qui ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés sur le même objet dans certains établissements quelles qu'en soient les modalités.

Engagement réciproque

Article G.26

En vigueur étendu

Lors des éventuelles discussions qui peuvent se dérouler sur les plans régional, local ou de l'établissement, aucune des clauses de la présente convention ne peut être remise en cause, sous réserve des dispositions légales.

Différends collectifs - Conciliation

Article G.27

En vigueur étendu

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis, par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation, qui sera ainsi valablement saisie.

La commission paritaire de conciliation comprend un représentant de chacune des organisations syndicales et un nombre égal de représentants patronaux.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent désigner des représentants à la commission de conciliation.

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder sept jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent, à dater du début des négociations de conciliation jusqu'à la fin de la procédure, à ne décider ni grève ni lock-out.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si la commission ne peut aboutir à un accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Temps partiel

Article G.28

En vigueur étendu

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes dispositions que celles applicables au personnel employé à temps plein (articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail).

Durée, révision et dénonciation de la convention.

Article G.29

En vigueur étendu

a) Durée :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

b) Révision :

La présente convention est révisable au gré des parties.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

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

c) Dénonciation :

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de trois mois.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out pour des motifs ayant un lien avec la dénonciation.

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

La présente convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de la fin du délai de préavis.

Dépôt de la convention

Article G.30

En vigueur étendu

La présente convention est établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.