

Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [Clauses générales](#)

[Préambule](#)

Préambule

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

A la convention collective nationale du 15 octobre 1970 ;

A l'accord collectif national de mensualisation de l'industrie des tuiles et briques du 2 avril 1971 ;

Au protocole du 12 décembre 1975 de l'industrie des tuiles et briques sur l'amélioration des conditions de travail.

La présente convention comporte :

Clauses générales

Champ d'application.

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

- 26.3 Z : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite ;

- 26.4 A : fabrication de briques ;

Engagement.

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

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

Conditions particulières d'emploi.

La loi fixe les règles spécifiques applicables :

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

Modalités de la paie.

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

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;

Durée du travail.

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

Horaire de travail.

- a) Modalités de fixation

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

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

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

Travail des femmes.

a) Salaire des femmes

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

b) Conditions de travail des femmes

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

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

Hygiène, sécurité, services médicaux du travail.

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

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

Hygiène et sécurité

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

Formation professionnelle continue.

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

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

Inventions des salariés.

1° Définitions légales

La loi distingue deux catégories d'inventions des salariés :

1re catégorie :

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

2e catégorie :

Délégués du personnel - Comité d'entreprise.

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

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

Droit syndical.

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 :

Panneaux d'affichage.

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

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

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

Modification dans la situation juridique de l'employeur.

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

Salaires des jeunes.

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

Jeunes de moins dix-sept ans ayant moins de trois mois d'ancienneté et non titulaires d'un C.A.P. : 10 p. 100.

Travail posté en continu.

Cet article concerne le travail posté en continu tel qu'il est défini par l'article 11 de l'accord cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 relatif à l'amélioration des conditions de travail.

Il s'agit du travail en équipes successives sans interruption la nuit, le dimanche ni les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

Ancienneté.

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

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise :

Congés payés.

a) Durée

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

Congés exceptionnels pour événements personnels.

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

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

- décès du conjoint : six jours ;

- mariage du salarié : quatre jours ;

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

Réduction d'activité.

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

Licenciement individuel.

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

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

Service national.

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

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

Commissions paritaires.

Chaque organisation syndicale de salariés, signataire de la présente convention, pourra désigner des représentants pour participer aux commissions paritaires nationales, au nombre de :

- deux, s'il s'agit d'un groupe de travail ;
- trois, si l'ordre du jour n'intéresse qu'une catégorie de salariés ;
- cinq, si l'ordre du jour intéresse deux ou trois catégories de salariés.

Les frais entraînés par le déplacement des délégués seront remboursés de la manière suivante :

Conciliation.

Tous les différends d'ordre collectif nés à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas été réglés directement sur le plan de l'entreprise seront

soumis, par le signataire le plus diligent, à une commission paritaire de conciliation.

Cette commission sera composée, en nombre égal, de représentants employeurs et salariés désignés par les signataires de la présente convention.

La commission sera valablement saisie par l'un quelconque des signataires.

Durée, révision et dénonciation de la convention.

a) Durée de la convention

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

b) Procédure de révision et dénonciation :

1. Révision

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

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

2. Dénonciation

Avantages acquis.

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

Dépôt.

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