

Convention collective nationale relative aux conditions de travail des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955. Etendue par arrêté du 13 décembre 1960 JONC 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 10 janvier 1961 étendu par arrêté du 5 mars 1964 JONC 12 mars 1964.

La présente convention est conclue en application du chapitre IV bis du titre II du livre 1er du code du travail.

Elle s'applique avec ses annexes à l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse.

Elle règle les conditions de travail des ouvriers occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées, par référence à la nomenclature des activités économiques (décret du 9 avril 1959).

1° Toute la section 14 : Extraction de matériaux de construction et d'autres produits de carrière, à l'exception de :

141 : Ardoisière, carrière d'ardoises ; de schiste ardoisier.

146-0 : Carrière d'argile (indépendante d'un établissement de céramique).

146-1 : Extraction de terre à brique, de terre à poterie : glaise, glaisière.

146-2 : Extraction d'argiles réfractaires, terres réfractaires.

146-3 : Extraction de kaolin et d'argiles kaoliniques.

146-4 : Extraction d'argiles décolorantes.

2° Dans la section 15 : Extraction et préparation de minéraux divers :

Les rubriques et sous-rubriques 157-3 : Extraction de silice fossile de kieselguhr, de diatomites.

157-31 : Extraction avec ou sans préparation de briques.

157-32 : Préparation de briques ou enduits de silice fossile.

3° Toute la section 32 : Matériaux de construction, à l'exception de :

La rubrique 321-3 : Taille d'ardoise.

Dans le sous-groupe 324 : Fabrication de plâtre, les usines rattachées à des sociétés appliquent déjà la convention collective de l'industrie du ciment.

Groupe 325 : Fabrication de chaux et ciments.

La sous-rubrique 327-22 : Fabrication de matériaux d'étanchéité :

feutres bitumés et goudronnés, bitume armé.

La convention s'applique également :

- aux dépôts et agences des établissements soumis à la présente convention ;
- aux salariés exerçant des métiers ressortissant à d'autres professions, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, maçons, plombiers, couvreurs, soudeurs, mais employés dans l'industrie qui fait l'objet de la présente convention, étant entendu que leurs salaires ne pourront être inférieurs à ceux de la classification résultant des accords ou conventions de leur profession ou industrie d'origine.

Des annexes à la présente convention, établies par branches professionnelles nationales ou régionales, détermineront les dispositions particulières qui leur sont applicables.

Article 1

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 mai 1996 en vigueur à la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-22.

La présente convention est conclue en application du chapitre IV bis du titre II du livre 1er du code du travail.

Elle s'applique avec ses annexes à l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse.

Elle règle les conditions de travail des ouvriers occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées, en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, portant approbation de la nomenclature d'activité française (NAF) :

14-1 A

- Extraction de pierres pour la construction.
- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Précédent code APE : 1503.

14-1 C

- Extraction de calcaire industriel, de gypse et de craie.
- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
- Précédents codes APE : 1402, 1505.

14-2 A

- Production de sables et de granulats.
- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Précédents codes APE : 1501, 1502.

14-3 Z

- Extraction de minéraux pour l'industrie chimique et d'engrais naturels.
- Dans cette classe n'est visée que l'extraction de terres colorantes (ocres, oxydes naturels, terres serpentines etc.).
- Précédent code APE : 1402.

14-5 Z

- Activités extractives non classées ailleurs.
- Dans cette classe n'est visée que l'extraction de matières abrasives naturelles.
- Précédent code APE : 1402.

26-5 E

- Fabrication de plâtres.
- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
- Précédent code APE : 1505.

26-6 A

- Fabrication d'éléments en béton pour la construction.
- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Précédent code APE : 1508.

26-6 C

- Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction.
- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
- Précédent code APE : 1505.

26-6 E

- Fabrication du béton prêt à l'emploi.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.

- Précédent code APE : 1507.

26-6 J

- Fabrication d'ouvrages en fibre-ciment.

- Dans cette classe est visée la fabrication de produits et d'ouvrages en amiante-ciment, en cellulose-ciment, ou similaires.

- Précédent code APE : 1509.

26-6 L - Fabrication d'autres ouvrages en béton ou en plâtre.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.

- Précédents codes APE : 1505, 1508.

26-7 Z - Travail de la pierre.

- Dans cette classe, sont visées les entreprises de production de matériaux en pierre et autres matériaux naturels.

- Précédents codes APE : 1503, 1502, 1509.

26-8 A

- Fabrication de produits abrasifs.

- Dans cette classe n'est visée que la production de meules et de pierres à aiguiser en matières abrasives naturelles.

- Précédent code APE : 1402.

26-8 C

- Fabrication de produits minéraux non métalliques non classés ailleurs.

- Dans cette classe n'est visée que la fabrication de matières minérales isolantes (laines de roche et de laitier, vermiculite).

- Précédent code APE : 1509.

74-1 J

- Administration d'entreprises.

- Dans cette classe, ne sont visés que les sièges sociaux ou administratifs d'entreprises liées par le présent champ d'application.

93-0 H

- Pompes funèbres.

- Dans cette classe est visée l'activité de fourniture, pose et gravure de dalles funéraires (marbrerie funéraire).
- Précédent code APE : 8705.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 2

En vigueur étendu

a) 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, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine sociale ou raciale du travailleur, pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail, et notamment l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou origines des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

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

b) Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la présente convention seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et ouvriers ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, indemnisation, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

c) Au cas où des salariés desdites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, des autorisations d'absence non rémunérée seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés.

d) Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe c ci-dessus, aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis

Article 3

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 5 janvier 2010, étendu par arrêté du 17 novembre 2010, JORF 24 novembre 2010

Paragraphe 1

Embauchage

(modifié par avenant n° 13)

Les employeurs sont tenus de notifier au service départemental de la main-d'oeuvre ou à l'agence locale de ce service, ou à défaut au maire de leur commune, les places vacantes dans leur entreprise (1).

Ils peuvent toujours recourir à l'embauchage direct sous réserve des dispositions légales en vigueur.

A l'expiration de la période d'essai, chaque engagement sera confirmé par une lettre ou feuille d'embauchage signée par le patron et par le salarié, et indiquant notamment l'établissement ou le lieu de travail, lorsque l'établissement en comporte plusieurs, le titre, la fonction ou l'emploi de l'intéressé, la catégorie à laquelle il est affecté, son positionnement dans la classification professionnelle et sa rémunération horaire de base.

En ce qui concerne les carrières à ciel ouvert, la lettre ou feuille d'embauche comportera la mention de la remise d'un exemplaire du décret n° 54-321 du 15 mars 1954 sur l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

Ce document tiendra lieu du reçu prévu par l'article 13 dudit décret.

Tout changement dans ces conditions d'entrée entraînant une modification de classification fera l'objet d'une nouvelle notification par écrit.

Pour chaque embauchage, l'employeur fera procéder à l'examen médical conformément à la législation en vigueur.

Paragraphe 2

Période d'essai La période d'essai et son renouvellement éventuel sont expressément stipulés dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai est fixée à 1 mois de travail effectif.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 1 mois.

Le renouvellement doit être signifié au salarié par écrit au moins 48 heures avant le terme de la période initiale, soit par lettre remise en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties en respectant un délai de prévenance.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

24 heures en deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;

48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

2 semaines après 1 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

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

Paragraphe 3 (2)

Rupture du contrat et préavis ou délai-congé

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé, sauf cas de faute grave, sera la suivante :

a) Jusqu'à 3 mois de présence, préavis réciproque de 3 jours ;

b) De 3 à 6 mois de présence, préavis réciproque de 1 semaine ;

c) Après 6 mois de présence, le délai de préavis sera de 1 mois en cas de licenciement par l'employeur, de 1 semaine seulement si le salarié prend l'initiative de la rupture du contrat.

Le délai de préavis prend effet :

- de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception obligatoire s'il s'agit d'un licenciement par l'employeur ;

- de la date de la signification, si la rupture du contrat est décidée par le salarié.

Lorsque le préavis n'est pas observé par l'une des parties, celle-ci doit à l'autre partie une indemnité correspondant au nombre de journées du préavis qui n'auront pas été travaillées. Elle sera calculée en prenant pour base un horaire hebdomadaire maximal de 40 heures (3). Le taux applicable sera égal, pour les ouvriers rémunérés à l'heure, au salaire horaire effectif et, pour ceux rémunérés au rendement, au salaire horaire moyen réalisé pendant la dernière quinzaine précédant le préavis.

En cas de licenciement, et lorsque 1/4 du préavis aura été exécuté, l'ouvrier qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, les ouvriers seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail :

a) Dans le premier cas (jusqu'à 3 mois de présence), pendant 2 heures au total, au gré de l'ouvrier ;

b) Dans les deuxième et troisième cas, pendant un total maximal de 12 heures réparties d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, 6 heures au gré de l'ouvrier et 6 heures au gré de l'employeur ; ces heures sont au moins groupées par 2 heures ; elles peuvent être entièrement groupées si les parties y consentent.

Les heures ainsi perdues pour recherche d'emploi seront payées sur la base du salaire effectif, sauf en cas de départ volontaire.

c) Maternité :

Les salariées recevront, pendant la durée légale du congé de maternité, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Paragraphe 4

Indemnité de congédiement (4) (5)

Lorsqu'un ouvrier ayant plus de 10 années de services, consécutifs ou non, dans une entreprise sera licencié, une indemnité de congédiement, distincte du préavis, lui sera accordée.

Elle sera calculée sur la base de 50 heures de salaire, plus 10 heures par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter du début de la onzième année.

Elle sera majorée de 10 % lorsque l'ouvrier licencié a plus de 50 ans et de 20 % lorsqu'il a plus de 60 ans.

Son plafond, y compris ces majorations, ne dépassera pas 200 heures.

Elle n'est pas due :

- lorsque l'ouvrier a dépassé l'âge normal de la retraite actuellement fixé à 65 ans ;
- lorsque le licenciement est prononcé à la suite d'une faute grave ;
- lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif résultant de la réduction ou de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité sera établi sur la base de la moyenne horaire des 2 dernières périodes de paie.

Paragraphe 5

Absences

a) Pour accidents du travail ou maladies professionnelles :

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera, au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

b) Pour maladie :

Dans le cas de maladie, le droit, pour l'employeur, de rompre le contrat de travail ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, le salarié aura droit à être réembauché à la fin de sa maladie sur demande écrite de sa part, s'il avait au moment de son arrêt de travail au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce réembauchage sera assuré dans l'emploi de la catégorie à laquelle appartenait le salarié ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Lors de son réembauchage, le salarié bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie.

c) Maternité

Les salariées recevront, pendant la durée légale du congé de maternité, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Paragraphe 6

Licenciements

a) Licenciements individuels :

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur convoquera l'intéressé qui conserve la faculté de se faire accompagner par un délégué du personnel ou, dans les établissements n'occupant pas plus de 10 salariés, par un salarié de son choix sous réserve que ce dernier remplisse les conditions déterminées par la loi pour exercer les fonctions de délégué du personnel.

b) Licenciements collectifs :

Aucun licenciement collectif pour cause de diminution d'activité ne pourra avoir lieu avant épuisement des possibilités d'utilisation du personnel en place (réduction d'horaire, repos par roulement, arrêt provisoire, reclassement, etc.), consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel là où il en existe et intervention de l'inspecteur du travail.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans le mois qui suit le licenciement, une priorité de réembauchage dans un emploi identique à celui qu'il occupait précédemment, et cela pendant une durée de 1 an (2 ans après 12 mois de présence.).

Paragraphe 7

Service militaire et autres obligations militaires

a) Service militaire :

Conformément à l'article 25 a modifié du livre Ier du code du travail (6), lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, l'ouvrier qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'ouvrier qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle l'ouvrier a fait connaître son intention de reprendre son emploi. L'ouvrier réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le droit de priorité à l'embauchage, valable durant 1 année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Ces dispositions sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux, et aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leurs foyers.

b) Autres obligations militaires :

Les autres obligations militaires ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise un salarié qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire à ses obligations militaires (périodes de préorientation militaire, périodes de réserve, etc.).

(1) Clause étendue dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article 23 nouveau du livre Ier du code du travail (arrêté du 13 décembre 1960, art. 1er).

(2) Dispositions étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967 (arrêté du 9 août 1967, art. 1er).

(3) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 9 août 1967, art. 1er). (4) Paragraphe exclue de l'extension (arrêté du 9 août 1967, art. 1er). (5) Voir également l'avenant n° 11 du 24 avril 1974 (accord de mensualisation). (6) Devenu l'article L. 122-18 du nouveau code du travail.

Représentation du personnel et oeuvres sociales de l'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 3 mai 1966 étendu par arrêté du 9 août 1967 JONC 26 août 1967.

Paragraphe 1

Délégués et comités d'entreprise

Devant chaque établissement, il est institué des délégués du personnel et un comité d'entreprise, dans les conditions où la loi l'exige.

Dans les établissements n'occupant pas plus de 10 salariés, tout membre du personnel pourra toujours se faire assister auprès de l'employeur par un salarié de son choix, sous réserve que ce dernier remplisse les conditions déterminées par la loi pour exercer les fonctions de délégué du personnel.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps perdu sera payé au salaire effectif.

Les élections seront organisées par le chef d'entreprise de telle sorte que les nouveaux délégués soient élus avant l'expiration du mandat de leurs prédécesseurs.

Les anciens représentants du personnel, pendant une durée de 6 mois à partir de l'expiration de leur mandat, et les candidats aux fonctions de membres du comité d'entreprise ou de délégués du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales, dès la publication descandidatures et pendant une durée de 3 mois, bénéficieront, en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que les représentants élus.

Pour exercer leurs fonctions de représentants du personnel et conformément à la loi, les intéressés disposeront d'un nombre d'heures payées dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 15 heures par mois pour les délégués du personnel, 20 heures pour les membres du comité d'entreprise.

Paragraphe 2

Oeuvres sociales

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des oeuvres sociales fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Les crédits prévus à ce budget seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les parties recommandent l'institution de telles oeuvres, ou la participation à des oeuvres interentreprises.

Salaires et clauses accessoires

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 10 juillet 2008, étendu par arrêté du 27 avril 2009, JORF du 6 mai 2009

Paragraphe 1

Salaire de qualification

(Abrogé par accord du 10 juillet 2008)

Paragraphe 2

Garantie du salaire de qualification

Le salaire horaire de qualification correspondant à la catégorie, échelon ou emploi, et à la zone considérée, est garanti à tout salarié.

Paragraphe 3

Travaux à tâche, aux pièces ou au rendement

Le prix des travaux à tâche ou aux pièces doit être calculé de telle sorte qu'il procure au salarié moyen travaillant normalement un gain supérieur à celui des salariés à l'heure de la même catégorie.

Le pourcentage de gain supplémentaire est fixé par profession et par région.

Pour le travail au rendement individuel ou collectif, il sera établi des normes correspondant au rendement que peut atteindre un salarié d'habileté moyenne travaillant normalement.

Ces normes seront établies par entreprise par accord entre l'employeur et le personnel intéressé assisté du délégué qualifié du personnel lorsqu'il en existe, en se basant, lorsque c'est possible, sur le rendement atteint antérieurement par les salariés ayant travaillé dans les conditions précitées.

Au cas de pertes de temps dues à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de travaux à tâche, aux pièces ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.), le salaire payé ne pourra descendre au-dessous de celui du salaire horaire minimum de sa catégorie.

Pendant cette interruption, le salarié pourra être occupé à d'autres travaux.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la cause de perte de temps entraîne l'arrêt du travail de l'établissement.

Les barèmes de primes au rendement devront être établis de façon que le ou les salariés intéressés puissent se rendre compte du gain réalisé.

Paragraphe 4

Dispositions particulières à certains travaux

Dans les établissements où il n'est pas tenu compte, soit dans la qualification, soit autrement, pour la fixation du salaire des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés, des indemnités ou fournitures en nature distinctes du salaire seront attribuées pour tenir compte de ces conditions.

Etant donné les modalités sous lesquelles elles sont susceptibles d'être allouées, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées dans chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Le versement des indemnités ainsi définies est subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente, toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera leur révision ou leur suspension.

Paragraphe 5

Indemnité d'outillage et fourniture de vêtements de protection et de travail

Dans le cas où l'ouvrier est appelé à fournir son outillage, l'entreprise devra l'en dédommager.

Dans le cadre de chaque entreprise, seront également déterminées les conditions dans lesquelles seront mis à la disposition du personnel les vêtements de protection rendus nécessaires par l'exercice du métier.

De plus, en vue de la distribution des vêtements de travail, dans chaque entreprise seront déterminés les postes qui entraînent une usure ou une salissure anormale des vêtements.

Paragraphe 6

Salariés à capacité professionnelle limitée

Le cas de ces salariés sera réglé d'un commun accord entre l'intéressé et l'employeur, après consultation du délégué du personnel ou de l'inspecteur du travail.

A défaut, les dispositions de l'arrêté du 26 mai 1945 seront appliquées (abattement de 10 % appliqué dans la limite du dixième 1/10 de l'effectif).

Paragraphe 7

Travail des femmes et des jeunes : (modalités d'application du principe " à travail égal, salaire égal ")

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement aux femmes et aux jeunes, comme aux hommes, dans le cas où les catégories d'emploi sont identiques.

Paragraphe 8

Hygiène et sécurité

Les parties contractantes s'emploieront à ce que soient observées les dispositions légales concernant l'hygiène et la sécurité.

Elles s'attacheront, en particulier, à l'application du décret n° 54-321 du 15 mars 1954 sur l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

Elles veilleront également à ce que soient observées les prescriptions légales concernant les services médicaux du travail, notamment en ce qui concerne la visite médicale à l'embauchage et l'affiliation à un centre médical interentreprises, lorsque l'établissement ne peut avoir son service propre.

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué et il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Il est rappelé que, dans les établissements de plus de 50 salariés, les comités d'hygiène et de sécurité comprennent :

- le chef d'établissement ou son représentant, président ;
- un technicien de l'entreprise, secrétaire ;
- le médecin de l'établissement ou du service interentreprises ;
- la conseillère du travail, s'il en existe une ;
- 3 ou 6 représentants du personnel (dont un du personnel de maîtrise) suivant que l'établissement occupe moins ou plus de 1 000 salariés.

Ces comités ont pour mission de s'employer à prévenir tous accidents, de dresser la statistique de ces derniers, de procéder à toutes enquêtes et de dresser chaque année un rapport d'activité à adresser en double exemplaire au ministère du travail par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou de l'ingénieur des mines qui en fait fonction.

Ils doivent être réunis au moins une fois par trimestre.

Dans les établissements occupant habituellement cinq cents salariés au moins, l'inspecteur du travail doit être invité à assister à la réunion au cours de laquelle le rapport annuel est présenté.

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

Paragraphe 9

Mutations provisoires d'emploi

Le salaire est attaché à la fonction exercée.

Toutefois, si, pour des raisons imprévues d'ordre technique ou pour éviter une mise en chômage, la direction est amenée à affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conserve le bénéfice du salaire individuel qui lui était garanti dans son précédent emploi.

Si le changement d'affectation vise le salarié d'une équipe, il sera tenu compte de l'ancienneté dans le choix de ce salarié.

Si l'affectation provisoire se transforme en affectation définitive, le contrat initial se trouve rompu du fait de l'employeur en cas de non-acceptation par le salarié.

Ce dernier bénéficiera alors d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

Si l'employeur affecte un ouvrier à un travail correspondant à une catégorie supérieure à celle de son emploi habituel, cet ouvrier percevra, pendant ce temps, le salaire de ladite catégorie.

Paragraphe 10

Pluralité d'emplois

En cas de pluralité d'emplois ressortissant à des catégories professionnelles différentes, le salaire est fixé au prorata de l'importance et de la durée des fonctions exercées dans chacune de ces catégories.

Toutefois, cette disposition ne joue que s'il s'agit d'une affectation provisoire. La durée d'une affectation provisoire ne peut dépasser 3 mois.

En cas d'affectation permanente à des emplois ressortissant à des catégories professionnelles différentes, le salarié bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Paragraphe 11

Congés

a) Congés annuels payés :

Les congés annuels sont accordés au personnel, conformément aux prescriptions légales, sous réserve des dispositions plus favorables définies ci-dessous.

Pour la détermination des droits à congés, sont prises en considération les périodes de travail effectif auxquelles sont assimilées seulement les périodes de congés payés, de repos des femmes en couches, celles d'absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail (dans la limite de 1 an), ainsi que celles pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux, à un titre quelconque.

La durée du congé sera calculée à raison de 2 jours par mois de travail effectif ou période assimilée, selon les dispositions légales rappelées ci-dessus, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder 24 jours ouvrables.

Il en résulte un supplément d'une demi-journée de congé par mois de travail effectif ou période assimilée. Le supplément ne sera accordé qu'au personnel :

- ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- qui sera effectivement rentré du congé précédent à la date prévue ;
- et qui, en outre, justifiera n'avoir eu durant la période de référence, indépendamment des périodes assimilées par la loi à un travail effectif, aucune absence pour motif autre que les cas suivants :
- absences autorisées pour l'exercice du droit syndical, par application de l'article 2 de la présente convention ;
- service militaire ou période de réserve ;
- absences autorisées des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, par application de l'article 4 de la convention ;
- absences ayant l'accord de l'employeur et non prolongées sans nouvel accord ;
- maladie ou accident du salarié reconnu médicalement ;

- empêchement grave par maladie de moins de 48 heures du salarié ;

- empêchement grave par cas fortuit ou de force majeure dont l'employeur devra être avisé normalement dans le cours de la première journée d'absence et, à la limite, le lendemain.

L'indemnité de congé est alors égale à 1/12 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1er juin-31 mai). Toutefois, l'indemnité ainsi calculée ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant sa période de congé, compte tenu à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

L'avantage ainsi accordé, dans les conditions ci-dessus, inclut tous les suppléments de congés légaux ou conventionnels existants, notamment les suppléments accordés pour ancienneté et pour charges de famille.

Cependant, pour tenir compte de l'ancienneté, les ouvriers totalisant au moins 20 ans de services dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à 1 jour ouvrable de congé, porté à 2 jours à compter de 25 ans et à 3 jours à compter de 30 ans d'ancienneté.

Il est entendu que les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Si de nouveaux avantages légaux venaient à être institués, ils ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les dispositions du présent accord.

Mais en cas d'absence pour tous autres motifs que ceux énumérés ci-dessus ou en cas de départ volontaire ou de licenciement pour faute grave, le calcul de la durée du congé sera effectué sur la base de un jour et demi par mois de travail effectif ou période assimilée, l'indemnité compensatrice restant alors égale à 1/16 de la rémunération totale définie plus haut.

La période des congés est fixée du 1er juin au 31 mai.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

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

L'ordre de départ est communiqué à chaque ayant droit dès que possible et en tout cas 1 mois au moins avant son départ.

En cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins 2 semaines et doit se situer durant la période qui va du 1er mai au 31 octobre, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles de la profession ou de l'entreprise.

Lorsqu'une période de congés comporte un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme jour ouvrable et donnera lieu à rémunération au titre du congé, sans que celui-ci soit prolongé.

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

L'employeur devra s'efforcer d'occuper les ouvriers dont le congé serait inférieur à la période de fermeture ; à défaut et conformément au décret du 12 mars 1951, l'employeur prendra toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

b) Primes de vacances :

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances est due à tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés.

En cas de rupture du contrat de travail, la prime de vacances est calculée proportionnellement à la durée comprise entre le 1er juin et la date de fin de contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde, la prime de vacances n'est pas due. (1)

c) Jours fériés (et fêtes professionnelles ou locales) :

En dehors du 1er Mai qui fait l'objet de dispositions légales, l'ouvrier ayant au moins trois mois d'ancienneté qui aura perdu une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou (1) Voir protocole d'accord du 4 juin 1968 et accord de mensualisation du 24 avril 1974 en annexe à la présente convention.

Partie d'établissement sera payé, dans la limite de 7 jours par an, à partir de l'année 1966.

Ces jours seront choisis dans chaque entreprise au début de chaque année, après consultation du personnel, de telle façon qu'ils soient au mieux répartis sur les 4 trimestres.

Les jours fériés choisis dans l'entreprise qui tomberont dans la période des congés d'un salarié seront payés à la fois au titre du congé (§ a ci-dessus) et au titre du présent paragraphe.

Leur paiement ne sera dû que, si au cours des 3 mois précédents, l'ouvrier n'a eu aucune absence, dans les mêmes conditions que celles définies pour l'attribution de la prime de vacances et la quatrième semaine de congés, et notamment s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf si l'absence pendant une de ces 2 journées a été autorisée par l'employeur.

Ces jours seront payés à raison de 8 heures normales.

Les heures chômées à ce titre ne seront pas considérées comme temps de travail effectif en vue du calcul des heures supplémentaires éventuellement dues au cours de la semaine incluant un jour chômé payé.

d) Congés exceptionnels :

Des autorisations d'absence sont accordées aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres qui en feront la demande à l'occasion d'événements familiaux et sur justification, dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié ou pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant : 4 jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur ou d'un grand-parent : 1 jour.

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Ils doivent être pris au moment de l'événement en cause.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

e) Congés syndicaux :

En dehors des congés ci-dessus, des autorisations d'absences non rémunérées pourront être accordées au personnel et dans les conditions fixées par la loi du 23 juillet 1957 pour favoriser l'éducation ouvrière et par la loi du 29 décembre 1961 en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs de jeunesse.

Paragraphe 12

Majoration de salaires.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % comprenant les majorations pour heures supplémentaires.

Au cas où les heures prévues à l'alinéa précédent ne comprendraient pas de majorations pour heures supplémentaires, elles ne seront majorées que de 75 %.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % comprenant les majorations pour heures supplémentaires.

Paragraphe 13

Heures de récupération et de dérogation

La récupération des heures de travail perdues collectivement au-dessous de 40 heures et les heures de dérogation pourront être effectuées sous réserve de l'observation par l'employeur des dispositions légales ou réglementaires.

Paragraphe 14

Heures normales et heures supplémentaires

Les heures normales sont celles qui sont effectuées dans la limite de 40 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente.

Les heures effectuées au-delà de cette limite sont considérées comme supplémentaires et bénéficient d'une majoration portant sur le salaire effectif, et qui est actuellement de :

- 25 % pour les 8 premières heures ;

- 50 % à partir de la neuvième heure.

Paragraphe 15

Travail continu

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

Dans ce cas, les annexes à la présente convention détermineront les modalités d'application et les conditions de rémunération de ce régime de travail.

Paragraphe 16

Intempéries

En cas d'intempéries rendant directement impossible la marche de la production, l'employeur s'efforcera d'occuper son personnel à des travaux accessoires rémunérés à son salaire individuel.

A défaut de possibilité d'emploi, le chef d'entreprise décide l'arrêt collectif du travail qui entraîne l'allocation d'une indemnité égale à 75 % du salaire individuel pour le temps perdu au-dessous de 40 heures par semaine ; le temps ainsi indemnisé ne compte pas comme travail effectif en vue du calcul des heures supplémentaires.

Si l'arrêt de travail intervient au début ou en cours de journée, ces indemnités sont payées à partir de la cinquième heure qui suit la décision d'arrêt ; s'il est décidé en fin de journée, elles sont allouées à partir du lendemain ; en tout état de cause, le délai de carence ne doit pas excéder 4 heures dans une même semaine.

Le temps ainsi indemnisé pourra être récupéré, auquel cas il le sera en heures normales, et en étalant les heures ainsi récupérées sur la plus longue période possible.

Le refus sans raison valable d'exécuter les travaux accessoires prévus au premier alinéa du présent paragraphe expose l'intéressé à la perte du droit à l'indemnité prévue au deuxième alinéa.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant la période de morte saison aux établissements dont l'activité est habituellement interrompue du fait des conditions climatiques.

Des accords interviendront entre les organisations signataires pour la détermination de ces périodes d'interruption qui varient suivant l'altitude, la position géographique, ainsi que la nature de la profession.

Paragraphe 17

Paie et bulletin de paie

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux du travail.

Si, exceptionnellement, la paie ne peut être effectuée qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite à la semaine, à la quinzaine, à la quinzaine, éventuellement au mois, dans les conditions autorisées par la législation. (2)

Lorsque la paie ne s'effectue pas à la semaine, un acompte sera versé aux ouvriers qui en auront fait la demande.

L'acompte maximum sera évalué d'après le temps de travail effectué l'avant-veille de sa délivrance. Son montant sera arrondi aux 5 francs immédiatement inférieurs à la somme ainsi calculée.

La bulletin de paie comportera les mentions légales, savoir :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- 3° Le nom de l'ayant droit et l'emploi occupé par lui ;

4° La période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement des demi-journées de travail (3);

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant droit ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit ;

9° La date de paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Paragraphe 18

Prime d'ancienneté

(Voir art. 11 de l'avenant n° 11 "Mensualisation" du 24 avril 1974)

(1) Phrase du dernier alinéa exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1331-2 du code du travail.

(Arrêté du 27 avril 2009, art. 1er) (2) Mots exclus de l'extension (arrêté du 13 décembre 1960, art. 1er).

(3) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 13 décembre 1960, art. 1er).

Promotion

Apprentissage ou formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 3 mai 1966 étendu par arrêté du 9 août 1967 JORF 26 août 1967.

a) Généralités :

On désigne par "apprentis" celui qui est lié par un contrat d'apprentissage à un chef d'entreprise. Il reçoit l'apprentissage dans les conditions définies au paragraphe b ci-après.

Le contrat d'apprentissage sera établi conformément aux dispositions de l'article 3 du livre Ier du code du travail.

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter une formation d'ensemble alliant une instruction générale sommaire à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique approfondie sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Cette formation peut être donnée soit en école, soit "sur le tas" par des entreprises agréées à cet effet.

En ce qui concerne les industries de carrières et matériaux, les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacun des métiers par la commission consultative professionnelle des matériaux de construction et produits de carrières instituée par l'arrêté du 22 décembre 1950.

b) Application aux industries de carrières et matériaux :

1° Dans les industries de carrières et matériaux, l'apprentissage est généralement organisé sur le tas, en raison de la dispersion des carrières et de l'importance des matières d'oeuvre à rassembler et il est suivi de près par une commission nationale tripartite qui fonctionne sous le contrôle de celle visée au paragraphe précédent ;

2° Au cours de cet apprentissage le souci de la production ne doit pas faire oublier celui de la formation à donner à l'apprenti. Les apprentis peuvent effectuer des travaux utilisables, mais sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse ;

3° Les employeurs s'engagent à ce que la formation technique, physique, théorique et pratique donnée à l'apprenti soit établie en conformité des règles fixées à ce sujet par la commission visée plus haut.

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

Les apprentis devront être préparés aux épreuves des certificats professionnels qui constituent la sanction de l'apprentissage ;

4° Dans les entreprises formant des apprentis, le comité d'entreprise désignera une commission spécialisée, composée de membres compétents et qualifiés de l'entreprise, qui sera chargée de veiller à l'application des dispositions de la présente convention et des dispositions légales en vigueur, ainsi qu'à l'exécution du contrat d'apprentissage.

Dans celles où il n'existe pas de comité d'entreprise, le chef d'entreprise s'adjoindra les délégués du personnel ou, à défaut, toute personne qualifiée pour veiller à l'application des dispositions dont il s'agit ;

5° Les apprentis reçoivent, dès le début de leur formation professionnelle, une indemnité dont le taux, fonction des habitudes locales, est à débattre avec le maître d'apprentissage. Ce taux tient compte du degré de formation de l'apprenti et des pertes de matières ou d'outillage que sa formation entraîne. Il ne peut être inférieur à une proportion du salaire horaire de l'ouvrier qualifié 1er échelon fixée comme il est indiqué dans les annexes à la présente convention ;

6° En outre, des récompenses sont allouées aux apprentis qui obtiennent le certificat d'aptitude professionnelle.

Elles comprennent en principe :

- une médaille d'argent gravée au nom de l'intéressé ;
- une caisse d'outils correspondant au métier exercé ou, si le métier n'en comporte pas, un livret de caisse d'épargne ou un ou plusieurs objets d'égale valeur ;
- une allocation à leur famille.

Le taux de ces récompenses est fixé par la commission nationale de formation professionnelle.

De même, des gratifications sont accordées par cette commission aux apprentis de deuxième ou troisième année qui ont envoyé à Paris, pour y être exposé, un exemple de leurs travaux pratiques et qui ont été classés parmi ceux ayant fait les meilleurs envois.

Commissions de conciliation

Article 8

En vigueur étendu

Des commissions régionales de conciliation, composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs, se réuniront en vue de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses annexes.

Ces commissions se réuniront dans le plus court délai possible, à la diligence de l'organisation patronale saisie du différend par lettre recommandée. Elles devront statuer dans un délai de 10 jours francs comptés à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.

A l'issue de chaque réunion, un procès verbal sera établi pour consigner la position de la commission de conciliation.

Si le différend est considéré, d'accord entre les parties signataires, comme dépassant le cadre régional, il sera soumis à la commission nationale d'interprétation de la convention qui siègera dans ce cas comme commission nationale de conciliation.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation concertée de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 10 jours francs au cours duquel les parties s'efforceront de rechercher une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception par l'organisation syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision

Article 9

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 5 du 3 mai 1966 étendu par arrêté du 9 août 1967 JORF 26 août 1967.

La présente convention est applicable à la date du 1er mai 1955.

Elle est conclue pour la durée de 1 an et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes 3 mois avant la date de son expiration.

Elle pourra être révisée à tout moment d'un commun accord entre les parties.

La partie demanderesse devra accompagner sa demande d'un projet d'accord sur les points sujets à révision, et la discussion commencera aussitôt.

Des annexes à la présente convention, établies par branches professionnelles, pourront déterminer les dispositions qui leur seront applicables pour tenir compte des particularités de leurs conditions de travail.

Dispositions diverses

Article 10

En vigueur étendu

Paragraphe 1

Avantages acquis

La présente convention ne peut être une cause de restriction des avantages acquis par les travailleurs, individuellement ou collectivement, dans l'entreprise qui les emploie. Ses clauses se substitueront à celles, moins avantageuses, existantes et de même nature.

Paragraphe 2

Dépôt

La présente convention sera déposée en triple exemplaire au conseil de prud'hommes de la Seine, à la diligence de l'une des parties signataires.

Paragraphe 3

Adhésion

Tout syndicat professionnel non partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.