

Convention collective nationale relative aux conditions de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955. Etendue par arrêté du 13 décembre 1960 JONC 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961.

Champ d'application

Article 1er

Clauses générales

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 3 du 10 janvier 1961 étendu par arrêté du 5 mars 1964 JORF 12 mars 1964 rectificatif 25 mars 1964.

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

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

Elle règle les conditions de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise, désignés dans la présente convention sous le nom de " Collaborateurs ", occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées, par référence à la nomenclature des activités collectives (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 :

- dans la rubrique 321-3 : Taille d'ardoise ;
- dans le groupe 324 : Fabrication de plâtre, les usines rattachées à des sociétés appliquant déjà la convention collective de l'industrie du ciment ;
- dans le groupe 325 : Fabrication de chaux et ciment.

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.

Elle ne s'applique pas aux V.R.P. bénéficiaires du statut prévu par la loi du 18 juillet 1937.

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

Article 1er

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 Ier du code du travail.

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

Elle règle les conditions de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise, désignés dans la présente convention sous le nom de " Collaborateurs ", 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 collaborateur 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 collaborateurs 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 de collaborateurs 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 collaborateurs desdites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, ou pour assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans les deux cas, et dans un délai suffisant, d'une convocation écrite, des autorisations d'absence seront accordées pour assister auxdites réunions, sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés.

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

Paragraphe I

Embauchage

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 24 juin 1968 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JONC 19 août 1969. MAvenant n° 10 1983-04-25 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983.

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.

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'embauche signée par l'employeur et le collaborateur 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, son coefficient hiérarchique, sa rémunération mensuelle sur la base de 40 heures par semaine, ses appointements forfaitaires mensuels convenus pour l'horaire de travail que comporte son emploi au moment de l'embauchage, horaire qui sera également précisé, assortis, le cas échéant, des avantages accessoires de caractère permanent qui s'y ajoutent.

En ce qui concerne les collaborateurs occupés sur 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 fera l'objet d'une nouvelle notification par écrit. En cas de non-acceptation du changement par le collaborateur, cette mesure constitue une rupture du contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle.

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

Paragraphe 2

Période d'essai

Article

En vigueur étendu

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 2 mois de travail effectif.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 2 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 ;

1 mois après 3 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

Rupture du contrat et préavis ou délai-congé

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 24 juin 1968 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JONC 19 août 1969.

En cas de rupture du contrat de travail après expiration de la période d'essai, la durée du préavis ou délai-congé, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, sera la suivante, à moins d'accord contraire pour une durée supérieure intervenu au moment de l'embauchage définitif, et notamment lorsque la période d'essai a été fixée à plus de 1 mois :

a) Jusqu'à 2 ans d'ancienneté, préavis réciproque de 1 mois.

b) Après 2 ans d'ancienneté :

- 1 mois si l'initiative de la rupture du contrat est le fait du collaborateur ;
- 2 mois ou 1 mois plus une indemnité égale au vingtième de mois par année de présence en cas de licenciement par l'employeur qui doit alors, en même temps que la notification de licenciement, faire connaître au collaborateur laquelle des deux formules il a choisie. L'indemnité susvisée se calcule sur la base du salaire mensuel de l'intéressé pendant les trois derniers mois. La prolongation du préavis n'a aucune incidence sur le nombre d'heures pour recherche d'emploi prévu ci-dessous.

Le délai-congé commence à courir le lendemain du jour de sa notification qui doit être donnée par écrit (1).

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le collaborateur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Dans tous les cas, les parties pourront convenir, en cours de préavis, d'une réduction de la durée de celui-ci.

Pendant la période de délai-congé, les collaborateurs seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail, deux heures par jour fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du collaborateur, un jour au gré de l'employeur ; ces heures pourront être groupées si les parties y consentent.

Lesdites heures perdues pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

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

Paragraphe 4

Indemnité de congédiement et prime de départ en retraite

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par accord du 22 décembre 1998, étendu par arrêté du 21 décembre 1999, JORF 24 décembre 1999

a) Indemnité de congédiement :

- il est alloué aux collaborateurs congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte du temps de présence passé dans l'établissement et s'établissant comme suit :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant ;

- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/20 de mois par année de présence, calculée sur la base du salaire

moyen mensuel des 3 derniers mois ;

- à partir de 5 années d'ancienneté et jusqu'à 15 ans :

2/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

- au-delà de 15 ans de présence : 3/10 de mois par année de présence au-delà de 15 ans.

Cette indemnité, calculée sur la moyenne des appointements perçus au cours des 12 derniers mois de présence de l'intéressé, telle qu'elle ressort ou ressortira de la déclaration à l'administration fiscale, ne pourra excéder 6 mois d'appointements. Cependant, elle sera majorée de 20 % pour les collaborateurs âgés de 60 à 65 ans.

Le temps de présence du collaborateur sera déterminé comme il est indiqué par l'alinéa a du paragraphe 14 de l'article 5 ci-après.

Pour les collaborateurs qui auraient fait l'objet de licenciements et de réengagements successifs dans la même entreprise, la durée des services à prendre en considération pour la détermination du taux de l'indemnité éventuelle à verser à chacun des licenciements successifs sera calculée en tenant compte de la durée totale des périodes partielles.

Le montant de l'indemnité à verser le cas échéant sera alors égal à ce taux appliqué à la fraction de cette durée n'ayant pas donné lieu à indemnisation.

b) Départ en retraite

1. Régime général

Les salariés qui sont mis à la retraite ou la prennent à partir de 65 ans perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement. Le départ à la retraite à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, ne constitue ni un licenciement ni une démission.

Les salariés qui de leur initiative décident de partir en retraite entre 60 ans et 65 ans perçoivent également cette indemnité de départ en retraite.

Le départ en retraite à l'initiative de l'employeur ou du salarié doit être précédé d'un préavis réciproque de 3 mois (1).

L'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit (2):

- de 0 à 5 ans de présence continue : néant ;

- de 5 à 15 ans de présence continue :

1/10 de mois par année de présence ;

- après 15 ans de présence continue :

15/10 de mois, plus 15/100 de mois par année de présence au-delà de 15 ans.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois (2).

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ en retraite est égale à la moyenne mensuelle des salaires versés au titre des 12 mois précédant le départ du salarié de l'entreprise, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie

d'établissement au cours de cette période. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais, soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire (2).

2. Mise à la retraite en contrepartie d'embauche

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 65 ans sous réserve que le salarié puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein versée par la sécurité sociale, et qu'il puisse faire liquider sa pension de retraite complémentaire sans abattement.

Ce départ à l'initiative de l'employeur doit s'accompagner d'une embauche compensatrice.

Lorsqu'elle remplit ces conditions, la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

L'embauche compensatrice réalisée en contrepartie de la mise à la retraite ne peut s'effectuer que par un contrat à durée indéterminée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit apporter toutes justifications nécessaires de la conclusion du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement.

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans dans les conditions précitées ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit (2):

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant ;
- de 2 à 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année de présence ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois, plus 2/10 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le plafond de l'indemnité de mise à la retraite est fixé à 6 mois (2).

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur doit être précédée d'un préavis de 3 mois.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de mise en retraite est déterminée comme au 1 ci-dessus (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (dernier alinéa) du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Paragraphe 5

Absences

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 24 juin 1968 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969.

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 un 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.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée (1). Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités d'arrêt prévues au paragraphe c ci-après.

Lors de son licenciement, le collaborateur percevra :

- l'indemnité de préavis ;
- l'indemnité de congédiement prévue au paragraphe 4 du présent article, s'il remplit les conditions prévues pour son application.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage sur demande écrite de sa part, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Indemnité d'arrêt :

Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à charge par le collaborateur d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans les 24 heures de l'arrêt du travail (le cachet de la poste faisant foi de date), un avis motivé d'arrêt, il sera versé à l'intéressé la différence entre les appointements qu'il aura perçus s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, cette différence n'étant toutefois versée que dans les limites de durée fixées ci-après, par périodes annuelles :

- après 1 an : 1 mois et demi ;
- par période de 5 années d'ancienneté : un demi-mois supplémentaire.

En cas d'accidents du travail, exception faite des accidents de trajet, ces durées sont majorées de 50 % ; en outre, la condition d'ancienneté de 1 an ne sera pas exigée.

Ladite différence n'est pas due pour les 6 premiers jours d'arrêt de travail.

Les collaboratrices ayant au moins 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront, pendant la

durée légale du repos 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.

En outre, les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'accouchement.

Si, à l'expiration de ce congé, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire dans son emploi, il lui devra lui payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

En outre, il devra lui réserver une priorité de réembauchage pendant 1 an.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 13 décembre 1960, art. 1er).

Paragraphe 6

Licenciements

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 24 juin 1968 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969.

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.

b) Licenciements collectifs :

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

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 ceci pendant une durée de 6 mois (1 an après 12 mois de présence).

Paragraphe 7

Service militaire et autres obligations militaires

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 6 du 24 juin 1968 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août

a) Service militaire :

Lorsqu'il connaît la date de la libération du service militaire légal, et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le collaborateur 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.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration aura lieu dans le mois suivant la réception de la lettre susvisée. Le collaborateur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Dans le cas où son emploi aurait été supprimé, et s'il n'existait pas d'emploi disponible correspondant à sa classification et à ses aptitudes professionnelles, le collaborateur sera néanmoins réembauché pendant 1 mois ou recevra une indemnité égale à 1 mois d'appointements et bénéficiera, en outre, pendant 1 an, d'un droit de priorité à l'embauchage pour tout autre emploi s'il justifie des conditions requises.

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 ces obligations militaires (périodes de préorientation militaire, périodes de réserve, etc.).

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires, une indemnité équivalente aux appointements est due, sous déduction de la solde perçue par l'intéressé.

Cette indemnité pourra être prélevée sur les oeuvres sociales de l'entreprise.

Représentation du personnel et oeuvres sociales de l'entreprise

Article 4

Paragraphe 1

Délégués et comités d'entreprise

Article

En vigueur étendu

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

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.

Pendant la période comprise entre la date de la communication de la liste et celle du scrutin et dans la limite de 8 jours au maximum, les candidats inscrits sur les listes communiquées bénéficieront, en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que les représentants élus (1).

Dans la limite du temps prévu par la loi pour l'accomplissement de leurs fonctions, des autorisations d'absence pourront être sollicitées par les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leur mandat (1).

(1) Dispositions exclues de l'extension (arrêté du 13 décembre 1960, art. 1er).

Paragraphe 2

OEuvres sociales

Article

En vigueur étendu

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.

Appointements et clauses accessoires.*Coefficients* Paragraphe 1

Article 5

En vigueur étendu

Paragraphe 1

Règle générale

(Abrogé par accord du 10 juillet 2008)

Paragraphe 2

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 suppression.

Paragraphe 3

Indemnité d'outillage et fourniture de vêtements de protection

Dans le cas où le collaborateur est appelé à fournir son matériel de travail (dessin, mesure, bureau, etc.), des accords d'entreprises détermineront dans quelles conditions l'entreprise l'en dédommagera.

Il en sera de même en ce qui concerne l'usage de vêtements spéciaux de protection fournis aux ouvriers et qui sont également nécessaires aux collaborateurs pour l'exercice du métier.

Paragraphe 4

Collaborateurs à capacité professionnelle limitée

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

A défaut, l'employeur peut appliquer aux intéressés un abattement maximum de 10 % sous réserve que leur nombre n'excède pas le dixième de l'effectif total du personnel de l'entreprise.

Paragraphe 5 (1)

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 emplois sont identiques.

Les classifications professionnelles devront prévoir les emplois essentiellement féminins.

Paragraphe 6

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 cinquante 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 de l'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 500 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 7

Remplacements temporaires, mutations, vacances et créations de postes

a) Remplacements temporaires :

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 4 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant les 2 premiers mois du remplacement provisoire, le collaborateur continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de 2 mois continue ou discontinue dans le cadre de l'année, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste.

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

b) Mutations :

La mutation consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge.

Elle est constatée par écrit.

Si elle se traduit par une modification de son coefficient, le collaborateur dispose d'un délai de réflexion d'une semaine pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas de refus, la rupture incombe à l'employeur et le collaborateur bénéficie pendant six mois d'une priorité de réembauchage pour occuper tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure (1 an après 12 mois de présence).

c) Vacances ou créations de postes :

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité après essai aux collaborateurs employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

Dans le cas où l'essai ne se révélerait pas satisfaisant, la réintégration du collaborateur dans son ancien poste ne saurait être considérée comme une mutation.

Paragraphe 8

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.

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 9

Congés payés, congés exceptionnels, primes de vacances

a) Congés payés :

Pour l'application des congés payés annuels, les dispositions légales en vigueur sont améliorées de la façon suivante :

Tout collaborateur ayant au 31 mai au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un congé de 1 mois de date à date.

Si le temps d'ancienneté est inférieur à 1 an, le congé sera calculé sur la base de 2 jours par mois de présence.

Le congé peut être fractionné suivant les nécessités du service.

En cas de fractionnement, sauf accord exprès de l'intéressé, la partie principale à prendre durant la période du 1er mai au 31 octobre ne pourra pas être inférieure à trois semaines continues. Si le fractionnement est imposé par l'entreprise, une bonification de deux jours sera accordée pour la partie du congé prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Dans les entreprises où existent déjà des avantages supplémentaires, les présentes dispositions ne s'appliqueront que dans la mesure où elles sont plus favorables.

b) 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.

c) 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.

Paragraphe 10

Majorations 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, ainsi que les heures effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % comprenant les majorations pour heures

supplémentaires (75 % en l'absence d'heures supplémentaires).

Paragraphe 11

Heures de récupération et de dérogation

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

Paragraphe 12

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 9^e heure.

Toutefois, dans le cas où la durée hebdomadaire de travail est variable, les parties peuvent convenir d'une durée moyenne forfaitaire qui sert de base à la fixation du traitement mensuel ; ce traitement devra tenir compte des majorations afférentes aux dérogations d'horaires et aux heures supplémentaires incluses dans la durée moyenne forfaitaire convenue, et qui devront apparaître sur le bulletin de paie.

Paragraphe 13

Travail par poste continu

Selon la nature des productions, le travail en continu pourra être organisé dans certains postes (par exemple : trois postes de huit heures consécutives, ou deux postes de huit heures consécutives, ou même un seul).

Dans ce cas ce travail sera organisé en tenant compte des nécessités de la production et des circonstances propres à l'entreprise, les collaborateurs bénéficient d'avantages au moins égaux à ceux accordés aux ouvriers.

Des annexes professionnelles ou des règlements spéciaux intérieurs à l'établissement détermineront les modalités de cette organisation.

Paragraphe 14

Ancienneté

a) Définition :

L'ancienneté se définit différemment suivant qu'il s'agit de la durée des congés payés légaux ou selon que l'on applique les autres dispositions de la convention.

Pour les congés payés légaux, l'ancienneté donnant droit à une augmentation de leur durée s'entend des services continus ou non dans la même entreprise, les périodes pendant lesquelles l'exécution du

contrat a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour maladie, accident du travail, chômage, étant assimilées à des périodes de travail effectif.

En ce qui concerne l'application des autres dispositions de la présente convention, l'ancienneté s'entend de la durée des services continus dans la même entreprise.

Sont considérés comme temps de présence, et comptent dès lors dans la durée des services continus :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu d'accord avec l'employeur ;
- la durée des interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles que captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc. ; périodes militaires obligatoires, maladies, accidents, maternité, congés annuels payés ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

Le service militaire obligatoire ou les congés d'allaitement ne comptent pas dans la durée des services continus, mais dans cette hypothèse les périodes successives passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Si un collaborateur a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté, sauf dans les cas où le licenciement a été prononcé pour faute grave.

b) Prime d'ancienneté :

Les parties contractantes se déclarent d'accord pour maintenir en vigueur les dispositions de l'arrêté du 7 juillet 1946 par lesquelles il est attribué aux collaborateurs ayant plus de trois ans d'ancienneté, telle qu'elle est définie ci-dessus, une prime dont le taux est rappelé ci-après :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur les appointements minima de l'emploi dans lequel est classé l'intéressé, et proportionnellement à l'horaire de travail.

Paragraphe 15

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 au mois, dans les conditions autorisées par la législation.

Exceptionnellement, il pourra être versé des acomptes n'excédant pas 75 % des appointements aux

collaborateurs qui en auront fait la demande.

Le paiement en sera fait si possible le jour même ou le lendemain.

Le bulletin de paie comportera les mentions suivantes :

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 à laquelle correspond la rémunération versée en distinguant, s'il y a lieu, la partie qui est payée au taux normal et celle qui comporte une majoration au titre des heures supplémentaires (1);

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 du 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 collaborateur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

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

(2) Paragraphe abrogé par accord du 10 juillet 2008 (art. 17) BO 2008-37.

Promotion

Article 5 bis

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 10 du 25 avril 1983 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983.

Le but de la promotion est de réaliser l'évolution des carrières par la prise en compte des aptitudes et des compétences et en permettant le développement tant dans l'intérêt des ETAM qui contribuent au bon fonctionnement des entreprises que dans celui des entreprises elles-mêmes.

Aspiration profonde du personnel, la promotion doit rester une préoccupation constante des employeurs.

L'organisation des filières en elles-mêmes et la correspondance existant entre elles dans le cadre de la grille sont conçues pour permettre l'évolution du personnel. La formation professionnelle continue des employés, techniciens et agents de maîtrise est un des moyens de cette évolution avec une priorité pour les échelons les moins élevés.

Les entreprises offriront en priorité les postes vacants ou à créer au personnel de l'entreprise apte à les occuper conformément aux stipulations de l'article 5, paragraphe 7 c, de la convention collective du 12 juillet 1955.

Dans la mesure du possible, les postes à pourvoir seront portés à la connaissance du personnel. En cas d'impossibilité, il est souhaitable que les représentants du personnel en soient informés.

La promotion devra apporter au salarié une progression dans le classement indiciaire et la rémunération.

Il est rappelé l'article 2 a de la convention collective du 12 juillet 1955 relatif à la non-discrimination, en particulier en matière d'avancement.

Apprentissage et formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent tout l'intérêt que comporte l'apprentissage dans les industries de carrières et matériaux.

Elles s'efforceront de le promouvoir dans le cadre tracé par la loi et par les dispositions insérées à ce sujet dans la convention collective des ouvriers de ces industries.

Commission d'interprétation de la convention

Article 7

En vigueur étendu

Une commission nationale paritaire se réunira à Paris. Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises.

Elle se réunira dans un délai maximum d'un mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.

Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'organisation syndicale patronale également signataire de cette même convention.

Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes et fera l'objet d'un additif à déposer au conseil de prud'hommes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue exprimés.

Commission 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 de l'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

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

Dispositions diverses

Article 10

Paragraphe 1

Avantages acquis

Article

En vigueur étendu

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

Paragraphe 2

Logement

Article

En vigueur étendu

Lorsque le collaborateur est logé par l'entreprise, le logement constitue un avantage accessoire du contrat de travail, qui prend fin avec ce dernier dans les conditions déterminées par le contrat individuel de travail.

Paragraphe 3

Amélioration des conditions de la production

Article

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de l'amélioration des conditions de la production et sont pleinement conscientes de la nécessité de répartir équitablement les avantages résultant de cette amélioration entre les entreprises, leur personnel et les utilisateurs de leurs produits.

Elles reconnaissent aussi que ce résultat ne peut être obtenu que dans un climat de coopération et de solidarité sociales.

Pour atteindre ce but, elles se déclarent prêtes à aborder ensemble, en toute franchise, les problèmes essentiels dont la solution doit assurer progressivement la rénovation et l'expansion des industries de carrières et matériaux dans l'intérêt commun des travailleurs, des entreprises et du pays.

Paragraphe 4

Retraite

Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 28 juin 1960 étendu par arrêté du 13 décembre 1960 JORF 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961.

(Supprimé par l'article 1er de l'avenant du 28 juin 1960)

Paragraphe 5

Dépôt

Article

En vigueur étendu

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 6

Adhésion

Article

En vigueur étendu

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