

# **Convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956. Etendue par arrêté du 13 décembre 1960 JONC 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961**

## **Titre Ier : Objet - Champ d'application - Classification - Droit syndical**

### **Objet, champ d'application**

#### **Article 1**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

La présente convention est conclue en application 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 spéciales de travail des cadres occupés dans les entreprises relevant du champ d'application des conventions des 22 avril et 12 juillet 1955 applicables aux industries de carrières et matériaux.

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention, les agents dont le niveau résulte soit d'une formation générale, technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par l'un des diplômes reconnus par la loi (niveaux I et II de l'éducation nationale, circulaire du 11 juillet 1967), soit d'une expérience personnelle équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent effectivement en oeuvre :

- les connaissances qu'ils ont acquises ;
- les qualités de compétence et de comportement professionnel requises.

Leur activité s'exerce, par délégation de l'employeur, avec une liberté d'action les amenant à prendre toutes initiatives utiles au bon exercice de la fonction qui leur a été confiée.

Hormis le cas de certains cadres débutants, l'ensemble des exigences de ces postes est plus important que celui correspondant au niveau des postes supérieurs de la catégorie ETAM

Sont hors du domaine de la présente convention :

- a) Les voyageurs, représentants et placiers visés au livre VII, au titre V du code du travail.
- b) Les stagiaires en cours ou en fin d'études non titulaires d'un contrat de travail.
- c) Les titulaires de diplômes ou possesseurs de formations qui, aux termes de leur contrat, occupent des postes ne correspondant pas au niveau des connaissances qu'ils ont acquises ou à des connaissances équivalentes.

d) Les agents de maîtrise et autres collaborateurs qui, bien que bénéficiant de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947, ne remplissent pas les conditions définies ci-dessus.

## **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 code du travail.

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

Elle règle les conditions spéciales de travail des cadres occupés dans les entreprises relevant du champ d'application des conventions des 22 avril et 12 juillet 1955 applicables aux industries de carrières et matériaux.

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention, les agents dont le niveau résulte soit d'une formation générale, technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par l'un des diplômes reconnus par la loi (niveaux I et II de l'éducation nationale, circulaire du 11 juillet 1967), soit d'une expérience personnelle équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent effectivement en oeuvre :

-les connaissances qu'ils ont acquises ;

-les qualités de compétence et de comportement professionnel requises.

Leur activité s'exerce, par délégation de l'employeur, avec une liberté d'action les amenant à prendre toutes initiatives utiles au bon exercice de la fonction qui leur a été confiée.

Hormis le cas de certains cadres débutants, l'ensemble des exigences de ces postes est plus important que celui correspondant au niveau des postes supérieurs de la catégorie ETAM

Sont hors du domaine de la présente convention :

a) Les voyageurs, représentants et placiers visés au livre VII, au titre V du code du travail.

b) Les stagiaires en cours ou en fin d'études non titulaires d'un contrat de travail.

c) Les titulaires de diplômes ou possesseurs de formations qui, aux termes de leur contrat, occupent des postes ne correspondant pas au niveau des connaissances qu'ils ont acquises ou à des connaissances équivalentes.

d) Les agents de maîtrise et autres collaborateurs qui, bien que bénéficiant de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947, ne remplissent pas les conditions définies ci-dessus.

En application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, portant approbation de la nomenclature d'activités françaises, le champ d'application professionnel des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de constructions relatives aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres est modifié comme suit pour tenir compte des codes 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.

## **Classification**

### **Article 2**

#### **Paragraphe 1**

## Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 1er octobre 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Les cadres visés par la présente convention sont classés dans chaque entreprise dans l'une des catégories et l'un des niveaux définis ci-après, en fonction de l'importance réelle du poste jugée d'après les critères suivants :

- connaissances théoriques et pratiques ;
- savoir-faire ;
- importance de la responsabilité hiérarchique ;
- importance de la partie des actifs de l'entreprise et de ses budgets sur lesquels le cadre a une action ;
- difficulté et complexité des problèmes à résoudre ;
- adaptation et créativité ;
- autonomie de décision et d'action ;
- importance des relations et contacts professionnels à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

Les positions types définies ci-après constituent des repères indépendants les uns des autres. Elles peuvent se retrouver en totalité ou en partie seulement ou même ne pas exister du tout dans une entreprise déterminée, le chef d'entreprise constituant, dans ce dernier cas, le seul encadrement de l'ensemble de son personnel.

## Paragraphe 2

### Article

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 1er octobre 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Les catégories et échelons sont les suivants :

#### Catégorie I

Cette catégorie comprend les cadres titulaires d'un des diplômes de niveau I ou II de l'éducation nationale, dont l'expérience professionnelle n'excède pas cinq ans, et engagés pour occuper effectivement une fonction de cadre.

Les coefficients hiérarchiques, fonction de l'expérience des cadres dans leur profession, sont les suivants :

- pendant la première année : 300.
- après 1 an d'expérience : 320.
- après 2 ans d'expérience : 340.
- après 3 ans d'expérience : 360.
- après 4 ans d'expérience : 380.

#### Catégorie II

Cette catégorie comprend les agents autodidactes promus à une fonction de cadre et les cadres diplômés chargés d'un secteur d'activité au niveau de sa gestion courante sans assumer la responsabilité des orientations à long terme de ce secteur.

Elle est subdivisée en 3 échelons :

II a au coefficient : 400.

II b au coefficient : 430.

II c au coefficient : 470.

#### Catégorie III

Cette catégorie comprend les cadres assumant la responsabilité complète d'un secteur d'activité et qui, de ce fait, ont à maîtriser l'ensemble des contraintes concernant ce secteur et à concevoir et réaliser l'adaptation permanente de ces contraintes aux stratégies de l'entreprise, qu'ils contribuent à définir.

Elle est subdivisée en 3 échelons :

III a au coefficient : 500.

III b au coefficient : 530.

III c au coefficient : 560.

#### Catégorie IV

Sont classés dans cette catégorie les cadres participant efficacement à la définition et à la mise en oeuvre des stratégies globales de l'entreprise.

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

### **Article 3**

En vigueur étendu

a) Les parties contractantes 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 cadre ainsi que de sa situation de famille et de son sexe, pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail et notamment l'engagement et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline ;

- elles s'engagent en outre 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 ;

- elles veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral.

b) Chaque fois que des cadres des entreprises soumises à la présente convention seront appelés à participer à une commission paritaire décidée par les organisations signataires ou par celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de cadres intéressés 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 cadres 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 à ces cadres 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.

# **Titre II : Formation, exécution et rupture du contrat individuel de travail**

## **Chapitre Ier : Formation du contrat**

### **Dispositions générales**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Les employeurs sont tenus de notifier à l'agence nationale pour l'emploi ou à défaut au maire de leur commune, les places vacantes dans leur entreprise. Cette obligation existe également à l'égard de l'APEC.

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

Les places vacantes seront, par priorité, attribuées à des cadres de l'entreprise d'un échelon inférieur, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises.

### **Engagement**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Sauf accord contraire entre l'employeur et le cadre, tout engagement définitif sera précédé d'une période d'essai.

a) Lettre d'engagement :

Tout engagement d'un cadre doit être constaté par écrit.

A cette fin l'employeur remet au cadre, avant son entrée en fonctions, une lettre d'engagement que le cadre contresigne et où figurent les mentions suivantes :

- fonction et rattachement hiérarchique ;
- catégorie professionnelle et coefficient ;
- valeur du point mensuel professionnel ;
- rémunération annuelle brute avec décomposition en rémunération mensuelle et autres éléments de périodicité différente ;
- horaire en vigueur ;

- lieu de travail et établissement de rattachement ;
- date d'entrée en fonctions et période d'essai ;
- référence à la convention collective et, le cas échéant, aux accords d'entreprise.

La lettre d'engagement doit mentionner également lorsqu'elles existent, des conditions particulières, notamment :

- avantages accessoires de caractère permanent ;
- possibilité de changement de lieu de travail ;
- clause de non-concurrence et indemnité correspondante (modalités de son calcul et de son versement).

Tout engagement a lieu sous réserve de l'aptitude médicale du cadre, laquelle est constatée lors de la visite médicale d'embauche par la réglementation.

#### b) 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 3 mois de travail effectif.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée de 1 mois, 2 mois ou 3 mois au maximum.

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.

## **Modifications aux clauses d'engagement, changements de résidence en France métropolitaine**

### **Article 5 bis**

En vigueur étendu

1. Toute modification substantielle d'un élément du contrat individuel doit se faire par écrit.

Le cadre concerné doit être convoqué au préalable à un entretien au cours duquel toutes les informations possibles concernant les modifications envisagées doivent lui être données. Cet entretien lui est confirmé par écrit. Il peut se faire assister à l'entretien par un délégué du personnel ou tout autre membre salarié de l'entreprise.

Avant de donner sa réponse sur les modifications, le cadre dispose d'un délai de 15 jours si les modifications envisagées ne portent pas sur le lieu de travail, et un mois dans le cas contraire.

Le refus du cadre de modification de son contrat de travail ne constitue pas par lui-même, sauf cas de suppression de poste ou de stipulation contraire contenue dans le contrat de travail, un motif valable de licenciement et, si l'employeur met fin au contrat, il est redevable du préavis et de l'indemnité de licenciement.

2. Lorsque l'employeur propose un changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence en France métropolitaine, le cadre a droit, avant de donner sa réponse à la proposition, à un déplacement avec son conjoint aux frais de l'entreprise, sur le nouveau lieu de travail.

Les frais de déménagement après présentation du devis et les frais de voyage pour le cadre et sa famille sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs.

Les frais d'emménagement sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite soit de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale, soit du douzième du salaire annuel à la date de l'emménagement, la solution la plus favorable au cadre dans chaque cas individuel étant retenue. Le délai de présentation de justificatifs est fixé à 1 an à dater de l'emménagement.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de 5 ans a droit, sauf faute grave, au remboursement des frais de voyage et de déménagement, pour lui et sa famille (conjoint et enfants vivant au foyer), jusqu'au lieu de sa nouvelle résidence en France métropolitaine.

Dans les mêmes conditions en cas de décès du cadre au cours de cette période de 5 ans, les frais de voyage, de déménagement de la famille et de transport du corps seront à la charge de l'employeur.

3. La modification du contrat de travail ne s'analyse en un déclassement que si elle entraîne réduction de la rémunération, à moins que le maintien de celle-ci ne s'accompagne de la diminution du coefficient de hiérarchie. Le déclassement doit rester une mesure exceptionnelle et n'intervenir qu'après étude de toutes autres mesures notamment de formation.

Le cadre à qui il est proposé un déclassement dispose, par dérogation au troisième alinéa du 1 ci-dessus, d'un délai maximal de réflexion de 6 semaines pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas d'acceptation, les 4 premiers mois d'activité du cadre dans son nouveau poste constituent une période d'adaptation pendant laquelle il peut intervenir sur sa décision d'accepter le déclassement.

Lorsque le déclassement comporte réduction de la rémunération, le cadre a droit à une indemnité calculée selon le barème de l'indemnité de licenciement, et assise sur la différence de la rémunération ancienne et sa rémunération nouvelle. L'indemnité de déclassement est versée en une seule fois lors de l'acceptation définitive du déclassement par le cadre, c'est-à-dire au plus tard à l'expiration du quatrième mois d'activité visé à l'alinéa précédent.

Dans le cas où le changement de situation entraînerait la perte du statut de cadre, l'indemnité de licenciement serait réglée intégralement.

Les indemnités définies ci-dessus sont majorées de 20 % lorsque le total des années d'âge et d'ancienneté du cadre atteint ou excède 65.

Le cadre conserve en tout état de cause son ancienneté, et les avantages liés à celle-ci découlant le cas échéant de son nouveau statut. Toutefois, lors du départ ultérieur du cadre, et si celui-ci résulte d'un licenciement, son indemnité de licenciement lui sera versée sous déduction de l'indemnité déjà perçue au titre des deux alinéas précédents relatifs au changement de statut.

Si le départ ultérieur du cadre résulte d'une retraite, l'indemnité correspondante sera versée sans qu'il soit procédé à la déduction indiquée à l'alinéa précédent.

Les dispositions ci-dessus ne font pas échec à l'application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, notamment en ce qui concerne les mutations pour motif économique comportant réduction de la rémunération.

## **Cadres envoyés en pays étranger**

### **Article 5 ter**

En vigueur étendu

Tout cadre que son employeur se propose d'envoyer à l'étranger pour y exercer son activité professionnelle et y résider doit être informé aussi complètement que possible, avant son départ, des conditions de vie et de travail qu'il est appelé à rencontrer.

L'employeur devra faire connaître au cadre les dispositions qu'il envisage en vue de compenser les sujétions particulières découlant du séjour à l'étranger pour lui et, le cas échéant, pour sa famille.

Les frais de transport aller et retour du cadre et, éventuellement, de déménagement et, s'il y a lieu de sa famille, seront à la charge de l'employeur.

Dans l'étude de l'avenant au contrat de travail réglant les modalités du déplacement doivent obligatoirement être examinées les stipulations relatives aux postes suivants :

- qualification de l'intéressé ;
- nature et lieu d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement et conditions de réinsertion ;
- période d'adaptation et sa durée ;
- durée du travail ;
- montant, modalités et lieu de paiement de la rémunération ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de voyages, de transport et de rapatriement (notamment sanitaire) ;

- frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;
- couvertures des risques vieillesse (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladies et accidents ;
- congés et jours de repos (durée, fréquence) ;
- la durée du séjour à l'extérieur sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 18 mois ;
- modalités du retour en France ;
- allocations familiales s'il y a lieu ;
- logement et son équipement ;
- avantages en nature ;
- conditions de rapatriement anticipé, pour motifs graves, du cadre et de sa famille ;
- incidences de l'évolution des conditions économiques et fiscales au lieu d'emploi ;
- conditions de déplacement au lieu d'emploi ;
- fixation de la juridiction compétente en cas de litige.

Pendant la durée du séjour, l'entreprise, en liaison avec les autorités consulaires, assurera aide et protection au cadre et à sa famille l'accompagnant éventuellement :

- en cas d'accident de santé majeur ;
- en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques et administratives du pays d'accueil et le cadre ;
- en cas de troubles survenant dans le pays d'accueil, susceptibles de menacer la sécurité du cadre.

Dans le cas d'un déplacement à l'étranger entraînant la rupture du contrat de travail avec l'employeur d'origine mais sans que tout lien soit aboli avec celui-ci, les dispositions suivantes s'appliqueront (1) :

- l'employeur prendra, en liaison avec l'entreprise d'accueil, toutes mesures pour définir le nouveau statut et, notamment, préciser les garanties sociales du cadre pendant la durée de son absence (retraite, prévoyance...) ;
- le temps passé par le cadre au service de l'entreprise d'accueil comptera dans son ancienneté, au regard de son employeur d'origine.

Le texte intégral du présent article 5 ter sera obligatoirement joint à l'avenant au contrat.

(1) Etendu sans préjudice de l'application de l'article L. 122-14-8 du code du travail (arrêté du 13 juillet 1984, art. 1er).

## **Chapitre II : Exécution du contrat**

### **Absences**

## **Article 6**

### **Paragraphe 1 : Pour accidents du travail ou maladies professionnelles**

#### **Article**

En vigueur étendu

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 cadre à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée, ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

A sa guérison, ledit cadre reprendra son ancien emploi ou sera affecté à un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour ce motif compteront, au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

### **Paragraphe 2 : Pour maladie**

#### **Article**

En vigueur étendu

Dans le cas de maladie, l'employeur ne rompra le contrat de travail que si les nécessités de service l'exigent.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du cadre absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée (1).

Cette notification ne pourra cependant prendre effet que lorsque le cadre aura épuisé ses droits aux indemnités d'arrêt prévues au paragraphe 3 ci-après.

Lors de ce licenciement, le cadre percevra :

- l'indemnité de préavis ;
- le cas échéant, l'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 1er de l'article 14 ci-après.

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.

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

## **Paragraphe 3 : Indemnités d'arrêt de travail pour cause d'accidents ou maladies**

### **Article**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à charge par le cadre d'adresser le plus tôt possible à l'employeur, et au plus tard dans les 48 heures de l'arrêt de travail, sauf en cas de force majeure, un avis motivé d'arrêt de travail, les appointements mensuels seront maintenus à plein tarif pendant les 3 premiers mois.

Cette durée sera augmentée d'un mois par 5 années de présence avec maximum de 6 mois.

Les appointements versés seront ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé.

Des appointements ainsi prévus, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations en espèces auxquelles le cadre a droit, soit au titre de la sécurité sociale, soit à celui du régime de retraite ou de prévoyance des cadres, soit au titre de tous autres régimes de prévoyance.

La durée d'indemnisation s'entend par maladie et non pas par année civile (1).

Il en résulte que, si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvrira pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt (1).

Les femmes cadres 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.

Sans préjudice des dispositions régissant le congé postnatal et le congé d'éducation (art. L. 122-28 et L. 122-28-1 du code du travail), les femmes allaitant leurs enfants pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Si, à l'expiration de ce congé d'allaitement, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire dans son emploi, il 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) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7, § 6, de l'accord annexé) (arrêté du 13 juillet 1984, art. 1er).

## **Remplacements provisoires**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 3 mois, sauf en cas de maladie, d'accident ou d'absence temporaire du titulaire du poste.

Pendant les 2 premiers mois du remplacement provisoire, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de 2 mois, continue ou discontinuée, dans un cycle de 12 mois, il en sera tenu compte sous forme d'indemnisation compensatrice assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti au poste.

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

## **Service national et périodes de réserve**

### **Article 8**

#### **Paragraphe 1 : Service national**

##### **Article**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Conformément aux dispositions du code du travail, lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national légal, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le cadre qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le cadre 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 le cadre a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le cadre réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un droit de priorité à l'engagement, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout cadre qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service national dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

#### **Paragraphe 2 : Périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve**

## **Article**

En vigueur étendu

Les périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise un cadre qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire à ses obligations militaires.

Pendant ces périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve, une indemnité équivalente aux appointements est due sous déduction de la solde perçue par l'intéressé, cette indemnité pouvant être prélevée sur les oeuvres sociales de l'entreprise.

## **Hygiène et sécurité**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

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

Elles veilleront également à ce que soient observées les prescriptions légales concernant les services médicaux du travail 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, de sécurité et des conditions de travail doit être constitué et il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

## **Représentation des cadres et oeuvres sociales**

### **Article 10**

En vigueur étendu

a) Délégués du personnel, comité d'entreprise :

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

Chaque fois qu'il sera possible, il sera constitué un collège spécial aux cadres.

En outre, il est toujours loisible à un cadre de présenter personnellement à son employeur toute demande le concernant.

b) OEuvres sociales :

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au fonctionnement 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.

## **Changements de résidence**

### **Article 11**

En vigueur étendu

\*Remplacé par article 5 bis et 5 ter, avenant n° 26 du 20 avril 1984 à compter du 22 juillet 1984\*

## **Déplacements occasionnels**

### **Article 12**

En vigueur étendu

Les déplacements par chemin de fer seront assurés en classe supérieure le jour, en classe supérieure ou couchettes de classe inférieure la nuit.

Les déplacements effectués par avion, en accord avec l'employeur, seront couverts par une police d'assurance spéciale souscrite par l'employeur pour un montant égal à 4 fois le traitement annuel du cadre intéressé au moment de son déplacement.

## **Chapitre III : Rupture de contrat**

### **Préavis ou délai-congé**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé réciproque, sauf les cas de faute grave ou de force majeure, sera de 3 mois à moins d'accord contraire pour une durée supérieure, intervenu au moment de l'engagement définitif de l'intéressé.

Toutefois, ce délai est réduit à 2 mois pour les cadres ayant une ancienneté inférieure à 1 an dans l'entreprise.

Le délai-congé commence à courir le lendemain de la notification de la rupture, qui doit être faite par écrit.

En cas de licenciement, cette notification aura lieu par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque la procédure préalable au licenciement individuel prévue par le code du travail n'est pas applicable, la notification sera obligatoirement précédée d'un entretien avec l'intéressé. Pour cet entretien, le cadre pourra se faire assister par un délégué du personnel ou tout autre salarié de l'entreprise.

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.

Toutefois, en cas de licenciement, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 15 jours au moins à l'avance, quitter l'établissement à tout moment avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'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 préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi pendant 50 heures par mois (ou 12 heures par semaine), ces absences n'entraînant pas de réduction d'appointements. Ces heures sont réparties dans la période de préavis d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du cadre et un jour au gré de l'employeur. Elles sont au moins groupées par demi-journée, mais peuvent l'être différemment, et même entièrement, si les parties en conviennent.

La résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit ne saurait interdire au cadre, même pour un temps limité, un engagement dans une entreprise similaire, sauf stipulation expresse contraire contenue dans le contrat individuel de travail. L'interdiction devra être limitée dans le temps et dans l'espace et être assortie d'une indemnité compensatrice dont les modalités sont fixées par la lettre d'engagement, en application des articles 5 a ou 5 bis.

L'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment en cours de contrat, et au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement. Toutefois, l'employeur qui renoncerait à la clause de non-concurrence à la suite de la démission du cadre serait néanmoins tenu de verser l'indemnité visée à l'alinéa précédent.

## **Indemnité de licenciement ou de départ en retraite (1)**

### **Article 14**

#### **Paragraphe 1 : Indemnité de licenciement**

##### **Article**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Sauf pour faute grave de sa part, il est alloué au cadre congédié avant soixante-cinq ans, ou avant l'âge prévu par un régime particulier résultant d'un accord de branche ou d'entreprise, une indemnité distincte du préavis tenant compte du temps de présence dans l'entreprise et de l'âge à la date de la notification du licenciement.

L'indemnité de licenciement est fixée de la façon suivante :

- a) Pour moins de 1 an de présence dans l'entreprise : néant.
- b) Pour un temps de présence dans l'entreprise au moins égal à 1 an et inférieur à 5 ans : 1 mois.
- c) Pour un temps de présence dans l'entreprise égal ou supérieur à cinq ans, il est fait application des formules ci-dessous, avec un plafond de 18 mois :
  - cadre âgé de moins de 40 ans : 1,5 mois + (A - 5 ans) 0,44 mois ;
  - cadre âgé de 40 ans au moins et n'ayant pas atteint 50 ans : 1,5 mois + (A - 5 ans) 0,55 mois ;
  - cadre âgé de 50 ans au moins et n'ayant pas atteint 60 ans : 1,5 mois + (A - 5 ans) 0,66 mois ;
  - cadre âgé de 60 ans et plus : 1,5 mois + (A - 5 ans) 0,55 mois.

Dans les formules ci-dessus, A représente le temps de présence du cadre dans l'entreprise, exprimé en années.

Les fractions d'année seront prises en compte et arrondies au douzième le plus proche.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des 12 mois qui précèdent son départ, telle qu'elle est ou sera déclarée à l'administration fiscale (2).

Pour le cadre qui aurait fait l'objet de licenciements et de réengagements successifs dans la même entreprise, la durée de services à prendre en considération pour la détermination du montant de l'indemnité éventuelle à verser à chacun des licenciements successifs sera calculée en tenant compte de la durée totale des périodes de travail discontinues. Dans cette hypothèse, le montant de l'indemnité à verser sera égal à la différence entre ce montant et les indemnités déjà versées.

(2) Etendu sans préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 14 juillet 1984, art. 1er).

## **Paragraphe 2 : Indemnité de départ en retraite**

### **Article**

En vigueur étendu

Départ en retraite

#### **1. Régime général**

Les cadres 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.

Le cadre dont le contrat est ainsi rompu a droit au moment de son départ à une indemnité de départ en retraite calculée comme suit (1) :

- de 0 à 5 ans de présence continue : néant.
- à partir de 5 ans de présence continue : 1/2 mois + 16/100 de mois par année au-dessus de 5 ans.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois (1).

La base de calcul de l'indemnité de départ est la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des 12 mois qui précèdent son départ (1).

Après 60 ans, l'indemnité de départ en retraite est également attribuée sur les bases ci-dessus au cadre qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre sa retraite.

La rupture du contrat donne lieu à préavis réciproque de 6 mois (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 (1):

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant ;
- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois ;
- de 5 à 10 ans d'ancienneté : 1 mois, plus 1/10 de mois par année au-delà de 5 ans ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1,5 mois, plus 3/10 de mois par année au-delà de 10 ans.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut excéder 9 mois.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur doit être précédée d'un préavis de 6 mois.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de mise en retraite est déterminée comme au 1 ci-dessus (1). (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 3 : Dispositions communes**

### **Article**

En vigueur étendu

L'indemnité de congédiement ou l'indemnité de départ en retraite doit être versée au moment de la cessation d'activité dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas où elle est égale ou supérieure à 3 mois, elle ne peut être versée en une ou plusieurs mensualités dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ du cadre de l'entreprise (2).

Elle devra, dans cette hypothèse, faire l'objet de versements d'acomptes mensuels au moins égaux aux appointements du dernier mois de présence de l'intéressé (2).

(2) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 du code du travail (arrêté du 13 juillet 1984, art. 1er).

## **Titre III : Appointements et clauses accessoires**

### **Congés payés**

#### **Article 16**

##### **Paragraphe 1 : Congés annuels**

###### **Article**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Tout cadre a droit à un congé payé annuel, calculé à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées ; la durée du congé pouvant être pris en une seule fois est limité à 24 jours ouvrables.

Le congé pourra 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 être inférieure à 3 semaines continues. Il est attribué au cadre 1 ou 2 jours ouvrables de congé supplémentaire dans les conditions prévues par la loi.

##### **Paragraphe 2 : Congés exceptionnels**

###### **Article**

En vigueur étendu

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.

## **Paragraphe 3 : Primes de vacances**

### **Article**

En vigueur étendu

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.

## **Avantages en nature**

### **Article 17**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Les employeurs devront notifier à chaque cadre les avantages en nature inscrits sur la déclaration à fournir chaque année aux contributions directes.

## **Ancienneté**

### **Article 18**

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions de la présente convention, et à l'exception du régime légal des congés payés qui suit les règles qui lui sont propres, 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 ;
  
- la durée des interruptions pour mobilisation générale ou faits de guerre passés, tels que captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc., périodes

militaires obligatoires, maladies, accidents, chômage, congés annuels payés, congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

Le service militaire obligatoire ne compte 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 cadre a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté, sauf dans le cas où le licenciement a été prononcé pour faute grave.

## **Bulletin de paie**

### **Article 19**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

Un bulletin de paie est remis à chaque cadre conformément aux dispositions du code du travail.

## **Titre IV : Apprentissage - Commission d'interprétation et de conciliation**

### **Apprentissage et formation professionnelle**

#### **Article 20**

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.

### **Commissions de conciliation**

#### **Article 22**

En vigueur étendu

Des commissions régionales (1) de conciliation, composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale signataire 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.

Le siège de ces commissions est fixé à :

- Angers, 8, boulevard du Roi-René, (Maine-et-Loire, Loire-Atlantique, Mayenne, Sarthe, Deux-Sèvres, Vendée, Vienne) ;
- Bordeaux, 12, place de la Bourse, (Gironde, Charente, Charente-Maritime, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques) ;
- Champagne, 36, rue Léger-Bertin, à Epernay (Marne, Aube, Haute-Marne) ;
- Dijon, 18, rue Mariotte (Côte-d'Or, partie du Jura (2), Doubs, Belfort, Nièvre, Saône-et-Loire, Haute-Saône, Yonne) ;
- Lille, 77, rue Nationale (Nord, Pas-de-Calais) ;
- Lyon, 256, rue Garibaldi (Ain, Ardèche, Drôme, Isère, partie du Jura [2], Loire, Rhône, Savoie, Haute-Savoie) ;
- Provence, 5, cours Joseph-Thierry, à Marseille (Bouches-du-Rhône, Basses-Alpes, Alpes-Maritimes, Corse, Gard, Hautes-Alpes, Var, Vaucluse) ;

- Massif Central, 2, cours Arloing, à Cusset (Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme) ;
- Nancy (3), 23, rue du Grand-Verger (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges) ;
- Orléans (3), 16, quai Cypierre (Cher, Creuse, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret, Haute-Vienne) ;
- Paris (3), 11, rue Alfred-Roll (Seine, Essonne, Val-d'Oise, Yvelines, Seine-et-Marne) ;
- Périgueux, 7, rue Gambetta (Corrèze, Dordogne) ;
- Rennes (3) 17, rue Poullain-Duparc (Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan) ;
- Rouen (3), 24, quai Gaston-Boulet (Seine-Maritime, (1) dénommé maintenant respectivement : Lorraine, Orléans-Limoges, Ile-de-France, Bretagne, Normandie, Picardie-Ardenne et Alsace, dont le siège est transféré au 25, avenue Clemenceau, Mulhouse, Eure, Manche, Calvados, Orne) ;
- Soissons (3), 2, rue Thiers (Somme, Oise, Aisne, Ardennes) ;
- Strasbourg (3), 2, rue du Maire-Küss (Bas-Rhin, Haut-Rhin) ;
- Toulouse, 21, rue La Fayette (Haute-Garonne, Ariège, Hautes-Pyrénées, Gers, Tarn, Tarn-et-Garonne, Lot, Hérault, Pyrénées-Orientales, Aude, Aveyron, Lozère) ;

Elles se réunissent 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, par une des organisations syndicales 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.

## **Titre V : Dispositions finales**

### **Avantages acquis**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés de contrats individuels ou d'équipe.

### **Améliorations des conditions de la production**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 26 du 20 avril 1984 en vigueur le 22 juillet 1984 étendu par arrêté du 13 juillet 1984 JONC 22 juillet 1984.

##### Paragraphe 1

###### Généralités

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de l'amélioration des conditions de la production et son 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 2

###### Avantages de temps libres

Pour prendre en considération les sujétions et contraintes de tous ordres liées aux responsabilités exercées dans la fonction de cadre, les entreprises sont tenues de mettre en pratique les aménagements suivants.

Tout cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a la faculté de disposer chaque année de 4 demi-journées. Pour la période courant entre le premier anniversaire de l'entrée du cadre dans l'entreprise et le 31 décembre suivant, les 4 demi-journées ci-dessous seront attribuées pro rata temporis ; lorsque le calcul n'aboutit pas à un nombre entier de demi-journées, l'avantage de temps libre est porté au nombre entier de demi-journées immédiatement supérieur.

Ces demi-journées pourront être prises séparément ou groupées. Elles ne pourront être reportées d'une année à l'autre.

Les absences seront décidées en accord avec l'employeur, en tenant compte notamment des nécessités du service.

Les absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération du cadre. Elles ne seront pas prises en compte pour le calcul de la prime de vacances, ni pour déterminer la durée du congé supplémentaire de fractionnement. Les absences non utilisées n'ouvrent pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

Les avantages de temps libre résultant du présent article ne se cumulent pas avec ceux déjà en vigueur dans les entreprises, pour quelque cause que ce soit, en sus des congés prévus par la loi et la convention collective.

Si des avantages ayant le même objet que ceux institués par le présent article venaient à être mis en vigueur, ces avantages ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les présentes dispositions.

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

### **Article 25**

En vigueur étendu

La présente convention est applicable à la date du 1er décembre 1956.

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.

## **Dépôt**

### **Article 26**

En vigueur étendu

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

## **Adhésion**

### **Article 27**

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.