

Convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952. Étendue par arrêté du 13 novembre 1956 JONC 12 décembre 1956

Clauses générales

Objet de la convention - Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

1. La présente convention collective nationale des industries chimiques conclue en application de la loi du 11 février 1950 règle sur le territoire métropolitain les rapports de travail entre les employeurs et le personnel au sein des établissements adhérents aux organisations patronales signataires dont l'activité principale relève des industries et commerces chimiques figurant à l'annexe I.

2. Des avenants à la présente convention fixent les conditions particulières de travail des différentes catégories de personnel.

Article 1er

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 7 mai 1999 BO conventions collectives 99-35.

Le champ d'application professionnel de la convention collective nationale et des accords collectifs des industries chimiques est modifié comme suit :

Le champ d'application de la convention collective nationale et des accords collectifs des industries chimiques est défini par référence à la nomenclature d'activités française instituée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 et entrée en vigueur le 1er janvier 1993.

Entrent dans le présent champ d'application :

1. Les établissements et leurs annexes dont l'activité principale relève des classes énumérées ci-dessous ainsi que les holdings et sièges sociaux dont ils dépendent, sous réserve de dispositions particulières prévues dans certaines classes, notamment celles figurant au paragraphe III.

2. Les établissements de commerce de gros dont l'activité principale porte sur la manipulation et la vente de produits dont la fabrication est visée par la nomenclature ci-dessous - notamment ceux qui relèvent de la classe 51.5 L - sous réserve des précisions apportées pour la classe 51.4 L et à l'exclusion des grossistes des corps gras.

I. - ACTIVITES COUVERTES PAR L'UIC

FABRICATION DE PRODUITS AMYLACES

CODE NAF 15.6 D

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion des amidonneries de blé, de riz et de manioc.

INDUSTRIES ALIMENTAIRES NCA

CODE NAF 15.8 V

Est visée dans cette classe l'activité de fabrication d'additifs et épaississants alimentaires.

PRODUCTION D'ALCOOL ETHYLIQUE DE FERMENTATION ;

CODE NAF 15.9 D

Est visée dans cette classe l'activité de dénaturation d'alcool éthylique destiné à l'industrie chimique.

COKEFACTION ;

CODE NAF 23.1 Z

Est visée dans cette classe l'activité de production de goudrons.

ELABORATION ET TRANSFORMATION DE MATIERES NUCLEAIRES

CODE NAF 23.3 Z

Est visée dans cette classe l'activité de conversion du minerai d'uranium en hexafluorure.

FABRICATION DE GAZ INDUSTRIELS.

CODE NAF 24.1 A

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE COLORANTS ET DE PIGMENTS.

CODE N.A.F 24.1 C

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION D'AUTRES PRODUITS CHIMIQUES INORGANIQUES DE BASE.

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. CODE NAF 24.1 E

FABRICATION D'AUTRES PRODUITS CHIMIQUES ORGANIQUES DE BASE.

CODE NAF 24.1 G

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de la production de charbon de bois à usage domestique non liée à la valorisation des jus pyroligneux.

FABRICATION DE PRODUITS AZOTES ET D'ENGRAIS.

CODE NAF 24.1 J

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE MATIERES PLASTIQUES DE BASE.

CODE NAF 24.1 L

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de la préparation de mélanges de matières plastiques de base, colorées ou non.

Toutefois, les établissements ou entreprises relevant de cette dernière activité et qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, appliquent le dispositif conventionnel de la chimie pourront continuer à l'appliquer.

FABRICATION DE CAOUTCHOUC SYNTHETIQUE.

CODE NAF 24.1 N

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE PRODUITS AGROCHIMIQUES.

CODE NAF 24.2 Z

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE PRODUITS PHARMACEUTIQUES DE BASE.

CODE NAF 24.4 A

Sont visées dans cette classe toutes les activités d'études, de développement et de fabrication de produits chimiques et biochimiques de base à usage pharmaceutique ou des intermédiaires pour leur synthèse, à l'exclusion de la transformation du sang humain et de la fabrication de ses dérivés.

FABRICATION DE SAVONS, DETERGENTS ET PRODUITS D'ENTRETIEN.

CODE NAF 24.5 A

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exclusion de la fabrication de savons et de la fabrication de préparations détergentes ou adoucissantes pour la lessive, la vaisselle, etc. qui sont visées dans le paragraphe II du présent champ d'application.

FABRICATION DE PRODUITS EXPLOSIFS.

CODE NAF 24.6 A

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION D'HUILES ESSENTIELLES.

CODE NAF 24.6 E

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE PRODUITS CHIMIQUES POUR LA PHOTOGRAPHIE.

CODE NAF 24.6 G

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe hors la fabrication de papiers héliographiques.

FABRICATION DE SUPPORTS DE DONNEES.

CODE NAF 24.6 J

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe. Toutefois, les établissements concernés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, ont sans discontinuer appliqué le dispositif conventionnel de la métallurgie pourront continuer à l'appliquer.

FABRICATION DE PRODUITS CHIMIQUES à USAGE INDUSTRIEL.

CODE NAF 24.6 L

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, y compris :

- la fabrication de carburants et de lubrifiants de synthèse ;
- le traitement des schistes bitumineux.

FABRICATION DE PRODUITS ABRASIFS.

CODE NAF 26.8 A

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe à l'exception de la production en pierres naturelles de meules et articles similaires.

FABRICATION DE PRODUITS MINERAUX NON METALLIQUES N.C.A.

CODE NAF 26.8 C

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe, à l'exception, d'une part, de la fabrication de garnitures de friction et de pièces pour les garnitures, d'autre part, de la fabrication d'argile expansée et de la fabrication de laine de roche.

AUTRES ACTIVITES MANUFACTURIERES N.C.A.

CODE NAF 36.6 E

Sont visées dans cette classe :

- les activités de fabrication d'allumettes ;
- les activités de fabrication de crayons de couleur, crayons de mine de plomb, de fusain ou charbon ;
- les activités de fabrication de craies à écrire, à dessiner, craies pour tailleur ;
- les activités de fabrication de rubans pour machines à écrire ;
- les activités de fabrication de tampons encreurs, dateurs et articles similaires sous condition qu'ils ne soient pas en métal.

RECUPERATION DE MATIERES NON METALLIQUES RECYCLABLES.

CODE NAF 37.2 Z

Est visée dans cette classe l'activité de régénération ou de traitement physico-chimique à partir de la récupération de produits chimiques.

COMMERCE DE GROS COMBUSTIBLES.

CODE NAF 51.5 A

Sont visées dans ce groupe les entreprises de commerce de gros de produits pétroliers qui, avant le 8 août 1990, appliquaient la convention collective nationale des industries chimiques.

ELIMINATION ET TRAITEMENT DES AUTRES DECHETS.

CODE NAF 90.0 C

Sont visées, dans cette classe, les entreprises dont l'activité principale a trait au traitement et à l'élimination des déchets industriels spéciaux.

Cette classe comprend :

- le traitement thermique ou physico-chimique de déchets industriels spéciaux ;
- le traitement de déchets toxiques ;
- le traitement de déchets et terres polluées résultant du traitement de sols pollués ;
- le stockage souterrain de déchets.

Ne sont pas visées dans cette classe les activités de traitement thermique d'activités de soins.

Les entreprises exerçant à titre principal une activité visée ci-dessus qui, à la date de la signature du présent avenant, appliquent la convention collective nationale des activités du déchet, laquelle vise également les activités référencées à la classe 90.0C, peuvent continuer à l'appliquer.

Les entreprises exerçant à titre principal une activité visée ci-dessus qui ont été créées, se créeront ou développeront ladite activité après la date de signature du présent avenant devront choisir, après accord collectif ou à défaut après consultation des représentants du personnel, d'appliquer soit la convention collective nationale des activités du déchet, soit la présente convention.

Toutefois, lorsque un ou des établissements appartiennent ou viennent à appartenir majoritairement à une entreprise dont l'activité entre dans le champ d'application de la présente convention, celle-ci sera alors obligatoirement applicable.

II. - ACTIVITES COUVERTES PAR UN SYNDICAT PATRONAL ASSOCIE

a) Electrométallurgiques, électrochimiques et connexes (Fédération nationale des industries).

FABRICATION DE PRODUITS MINERAUX NON METALLIQUES N.C.A.

CODE NAF 26.8 C

Sont visées dans cette classe les activités de :

- fabrication de corindon ;
- fabrication d'articles en graphite et carbone.

PRODUCTION DE FERRO-ALLIAGES ET AUTRES PRODUITS NON CECA.

CODE NAF 27.3 J

Sont visées dans cette classe les activités de production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

PRODUCTION D'ALUMINIUM.

CODE NAF 27.4 C

Sont visées dans cette classe les activités de production d'alumine et de production par électrolyse d'aluminium et d'alliages d'aluminium primaires.

METALLURGIE DES AUTRES METAUX NON FERREUX.

CODE NAF 27.4 M

Sont visées dans ces classes les activités de production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

FABRICATION DE MATERIELS ELECTRIQUES N.C.A.

CODE NAF 31.6 D

Est visée dans cette classe l'activité de fabrication d'électrodes en charbon ou en graphite.

b) Peintures, encres, couleurs, colles et adhésifs (fédération des industries).

FABRICATION DE PEINTURES ET VERNIS.

CODE NAF 24.3 Z

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE COLLES ET GELATINES.

CODE NAF 24.6 C

Sont visées dans cette classe les activités de fabrication de colles et de gélatines.

Toutefois, les établissements concernés qui, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, appliquaient le dispositif conventionnel du caoutchouc pourront continuer à l'appliquer.

c) Parfumerie (Fédération des industries de la).

FABRICATION DE PARFUMS ET DE PRODUITS POUR LA TOILETTE.

CODE NAF 24.5 C

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

COMMERCE DE GROS DE PARFUMERIE ET DE PRODUITS DE BEAUTE.

CODE NAF 51.4 L

Sont visés dans cette classe les établissements de commerce de gros dont l'activité s'exerce au profit d'autres unités, firmes ou sociétés, liées par le présent champ d'application, et exerçant en France ou à l'étranger, dès lors que ces autres unités, firmes ou sociétés font partie de la même entreprise, du même groupe, de la même unité économique et sociale, ou du même groupement d'intérêt économique que l'établissement concerné.

d) Corps gras (Fédération nationale des industries de).

PRODUCTION DE VIANDES DE BOUCHERIE.

CODE NAF 15.1 A

Sont visées dans cette classe les activités de :

- fonte de saindoux et des graisses similaires.

FABRICATION D'HUILES ET GRAISSES BRUTES.

CODE NAF 15.4 A

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION D'HUILES ET GRAISSES RAFFINEES.

CODE NAF 15.4 C

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE MARGARINES.

CODE NAF 15.4 E

Sont visées toutes les activités comprises dans cette classe.

FABRICATION DE SAVONS, DETERGENTS ET PRODUITS D'ENTRETIEN.

CODE NAF 24.5 A

Sont visées dans cette classe les activités de fabrication de savons, de fabrication de préparations détergentes ou adoucissantes pour la lessive, la vaisselle, etc.

AUTRES ACTIVITES MANUFACTURIERES N.C.A.

CODE NAF 36.6 E

Est visée dans ce groupe l'activité de fabrication de bougies et de chandelles.

e) Enducteurs, calandriers et fabricants de revêtements de sols et murs (syndicat des).

INDUSTRIES TEXTILES N.C.A.

CODE NAF 17.5 G

Est visée dans cette classe l'enduction d'étoffe.

f) Papier (Comité compétent de la chambre syndicale du...).

FABRICATION D'ARTICLES DE PAPETERIE.

CODE NAF 21.2 G

Est visée dans ce groupe l'activité de fabrication de stencils et de papier carbone.

FABRICATION D'ARTICLES DE PAPETERIE.

CODE NAF 21.2 L

Sont visées dans cette classe les activités de fabrication de consommables pour bureautique à l'exception des papiers cartons.

g) Travaux photographiques (Syndicat des entrepreneurs de...).

LABORATOIRES TECHNIQUES DE DÉVELOPPEMENT ET DE TIRAGE.

CODE NAF 74.8 B

Sont visés exclusivement dans cette classe les laboratoires photographiques de façonnage et les laboratoires cinématographiques.

h) Reraffinage (chambre syndicale du ...).

RECUPERATION DE MATIERES NON METALLIQUES RECYCLABLES.

CODE NAF 37.2 Z

Est visée dans ce groupe l'activité de régénération d'huiles usagées.

III. - AUTRES ACTIVITES COUVERTES PAR L'U.I.C OU PAR UN SYNDICAT PATRONAL ASSOCIE

1) Centres et laboratoires

RECHERCHE-DEVELOPPEMENT EN SCIENCES PHYSIQUES ET NATURELLES.

CODE NAF 73.1 Z

Sont visés dans cette classe les centres et laboratoires chimiques.

INGENIERIE, ETUDES TECHNIQUES.

CODE NAF 74.2 C

Sont visés dans cette classe les centres et laboratoires de recherche chimique.

ANALYSES, ESSAIS ET INSPECTIONS TECHNIQUES.

CODE NAF 74.3 B

Sont visés dans cette classe les centres et laboratoires de recherche chimiques.

74.3 B. Analyses, essais et inspections techniques

Sont visés dans cette classe les centres et laboratoires de recherche chimique.

2) Services

Les établissements ou filiales de groupes chimiques qui ont une activité de services dans une des activités suivantes :

60.3. Z.

Transports par conduites

63.1. E.

Entreposage non frigorifique

72.1. Z.

Conseil en systèmes informatiques

72.2. Z.

Réalisation de logiciels

72.3. Z.

Traitement de données

72.6. Z.

Autres activités rattachées à l'informatique

74.1. C.

Activités comptables

74.1. G.

Conseils pour les affaires et la gestion

74.1. J.

Administration d'entreprises

74.8. K.

Services annexes à la production

et dont le personnel bénéficie déjà des dispositions de la convention collective nationale des industries chimiques pourront continuer de l'appliquer dès lors qu'ils réalisent au moins 66 % de leur chiffre d'affaires au profit de leurs groupes d'origine après accord collectif ou à défaut après consultation des représentants du personnel.

Les dispositions ci-dessus entreront en vigueur comme l'accord du 4 novembre 1996 le jour suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Elles seront déposées à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hauts-de-Seine, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

3) Formation professionnelle

Enseignement secondaire technique ou professionnel; NAF 80.2 C

Enseignement supérieur; NAF 80.3 Z

Formation des adultes et formation continue; NAF 80.4 C

Autres enseignements; NAF 80.4 D

Sont visés dans ces classes les organismes privés de formation qui remplissent les conditions suivantes :

- les associations de formation créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et/ou d'entreprises relevant des industries chimiques telles que définies aux paragraphes 1 et 11 du présent champ d'application ou gérées par elles ;

- les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries chimiques telles que définies aux paragraphes 1 et 11 du présent champ d'application, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries chimiques telles que définies aux paragraphes 1 et 11 du présent champ d'application ;

- les centres de formation d'apprentis créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs et/ou d'entreprises relevant des industries chimiques telles que définies aux paragraphes 1 et 11 du présent champ d'application.

4) Organisations professionnelles

Organisations patronales et consulaires; NAF 91.1 A

Organisations professionnelles; NAF 91.1 C

Sont visées dans ces classes les chambres syndicales professionnelles, fédérations, unions de syndicats professionnels dont l'activité s'exerce à titre principal au profit des établissements relevant des paragraphes I et II du présent champ d'application.

Durée de la convention - Dénonciation et révision

Article 2

En vigueur étendu

1. La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période de 1 an à compter de la date de mise en application, celle-ci étant fixée au 30 décembre 1952. Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour deux périodes successives de 6 mois, puis pour une période indéterminée.

2. La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties contractantes.

3. La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de textes relatifs aux points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans les 30 jours suivant la date d'envoi de la lettre de notification.

4. Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

5. Sauf accord mutuel, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale et ne s'appliquant pas aux questions de salaires.

Avenants régionaux et locaux

Article 3

En vigueur étendu

Des avenants de branches d'industrie, des avenants régionaux ou locaux adapteront, si les parties intéressées en reconnaissent la nécessité, la présente convention ou certaines de ses dispositions aux conditions particulières de travail dans la branche d'industrie, la région ou la localité considérée, étant entendu que ces avenants ne pourront être moins favorables que la présente convention.

Avantages acquis

Article 4

En vigueur étendu

1. La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

2. Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

3. Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

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

4. Lorsqu'une convention collective régionale ou un accord régional actuellement en vigueur comporte des avantages particuliers à certaines fonctions, catégories ou emplois, des avenants régionaux ou locaux pris dans le cadre de la présente convention nationale préciseront les conditions d'application de ces avantages particuliers.

Dispositions concernant le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion

Article 5

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 26 mars 1976 étendu par arrêté du 2 octobre 1978 JONC 26 octobre 1978

1. Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

2. Les parties s'engagent à ne prendre en aucun cas en considération pour quiconque dans les relations de travail au sein de l'entreprise : les origines, les croyances, les opinions ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et de congédiement, la rétribution, l'avancement et la promotion.

3. Si l'une des parties contractantes conteste le motif d'un congédiement comme violant le droit syndical, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à faire apporter au cas litigieux une solution équitable consistant de préférence dans la réintégration du congédié dans son emploi. Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour l'intéressé de demander judiciairement réparation du préjudice qui lui aurait été causé.

4. Dans le cas où un salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale électorale, il jouira sur sa demande, présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat syndical, et ce pendant 6 mois, d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi ou un emploi similaire avec les avantages y attachés. Les dispositions ci-dessus ne seront pas obligatoirement applicables à des mandats syndicaux successifs ou excédant 4 ans.

A sa réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait au départ de l'entreprise.

La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues ou n'aura pas répondu à celles-ci dans un délai de 1 mois.

A titre exceptionnel, en cas d'impossibilité de réintégration dans le délai prévu, l'intéressé recevra une indemnité égale à celle qu'il aurait reçue s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'établissement pour exercer ses fonctions syndicales.

5. Dans les établissements employant habituellement au moins 150 salariés, lorsque l'effectif des salariés travaillant en service continu ou semi-continu est égal ou supérieur à 15 % de l'effectif total, le crédit d'heures mis à la disposition de chaque délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions, tel qu'il est fixé par l'article L. 412-16 du code du travail, sera augmenté de 5 heures par mois.

Délégués du personnel

Article 6

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 22 mai 1979 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 11 janvier 1992

1. Le statut et la mission des délégués du personnel sont déterminés par la loi. Il est précisé que dans la définition de cette mission, les stipulations de la convention collective sont admises au même titre que les lois et règlements.

2. Sauf accord particulier, dans les établissements de plus de 250 salariés, il est institué 4 collèges électoraux et le personnel est réparti de la manière suivante entre ces collèges :

- a) Ouvriers (groupes I, II et III) ;
- b) Employés et techniciens (groupes I, II et III) ;
- c) Agents de maîtrise et techniciens (groupe IV) ;
- d) Ingénieurs et cadres (groupe V).

Le nombre des collèges est fixé à 3 dans les établissements de 101 à 250 salariés et à 2 dans les établissements de 11 à 100 salariés. Des accords prévoiront la répartition du personnel dans ces collèges.

3. Afin d'améliorer la représentation des différentes catégories de personnel et des principaux ateliers ou services, des accords d'établissement pourront prévoir une augmentation du nombre des délégués.

4. Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si les intéressés dans leur majorité le demandent, il sera procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant. Ces délégués auront le statut et les attributions définis par la loi, mais le temps alloué pour l'exercice de leurs fonctions sera de 5 heures par mois, sauf cas exceptionnels. Au cas où il n'y aurait pas de délégué, les salariés pourront se faire assister par un représentant d'un syndicat, ou d'une fédération de la profession, ou à défaut d'une union départementale ou locale, si une première réclamation directe n'avait pas reçu satisfaction.

5. Dans l'exercice de leur mandat et dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué, les délégués pourront, sur leur demande, s'absenter de l'établissement pour des motifs ayant trait à leurs fonctions sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la production.

6. Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes :

- ils feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote.

7. Dans les établissements où l'effectif des salariés travaillant en service continu ou semi-continu est égal ou supérieur à 15 % de l'effectif total, le crédit d'heures mis à la disposition de chaque délégué du personnel pour l'exercice de ses fonctions, tel qu'il est fixé par l'article L. 420-19 du code du travail, sera augmenté de 5 heures par mois.

Panneaux d'affichage

Article 7

En vigueur étendu

1. Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés de 0,50 sur 1 mètre, fermant à clef, seront réservés aux communications des syndicats et des délégués du personnel.

2. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie du personnel.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

a) Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;

b) Toutes les communications affichées devront être signées nominativement ;

c) Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou syndical intéressant le personnel de l'établissement.

Elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise.

L'affichage sera effectué après communication à la direction qui ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus.

Comité d'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 22 mai 1979 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 11 janvier 1992

1. Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par la législation en vigueur.

2. Sauf accord particulier, dans les établissements de plus de 500 salariés, il est institué 4 collèges électoraux et le personnel est réparti de la manière suivante entre ces collèges :

- a) Ouvriers (groupes I, II et III) ;
- b) Employés et techniciens (groupes I, II et III) ;
- c) Agents de maîtrise et techniciens (groupe IV) ;
- d) Ingénieurs et cadres (groupe V).

Le nombre des collèges est fixé à 3 dans les établissements de 201 à 500 salariés et à 2 dans les établissements de 50 à 200 salariés. Des accords prévoiront la répartition du personnel dans ces collèges.

3. Le nombre total des sièges dans chaque établissement est fixé comme suit (1) :

- à partir de 50 salariés : 2 délégués titulaires, 2 suppléants ;
- de 51 à 75 salariés : 3 délégués titulaires, 3 suppléants ;
- de 76 à 100 salariés : 4 délégués titulaires, 4 suppléants ;
- de 101 à 200 salariés : 5 délégués titulaires, 5 suppléants ;
- de 201 à 500 salariés : 6 délégués
titulaires, 6 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 7 délégués titulaires, 7 suppléants ;
- de 1 001 à 2 000 salariés : 8 délégués titulaires, 8 suppléants ;
- plus de 2 000 salariés : 9 délégués titulaires, 9 suppléants.

4. L'assistance aux commissions du comité d'entreprise n'entraînera pas de perte de salaire pour les membres salariés de l'entreprise siégeant avec voix consultative.

5. Les électeurs se trouvant dans l'impossibilité de se rendre au lieu de vote auront la faculté de voter par correspondance dans les conditions suivantes :

- ils feront parvenir au bureau de vote, avant la clôture du scrutin, une enveloppe revêtue de leurs nom et signature et contenant l'enveloppe de vote qui renfermera la liste de leur choix. L'enveloppe extérieure ne pourra être ouverte que par le bureau de vote.

6. Le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise est assuré conformément à la loi ou par des accords particuliers.

Embauchage

Article 9

En vigueur étendu

1. Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service départemental de la main-d'oeuvre ou, à défaut, au maire de leur commune. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

Les syndicats patronaux informeront en temps utile les organisations de salariés intéressées des besoins généraux de main-d'oeuvre de la profession dans toutes les catégories professionnelles.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise, à l'exception des embauchages correspondants, à des industries saisonnières ou à des chantiers temporaires, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations il sera fait appel par priorité au personnel qui aurait été licencié précédemment pour manque de travail dans les douze mois antérieurs.

Le fait pour un salarié d'avoir quitté une entreprise ne doit pas s'opposer à son engagement dans une entreprise similaire, sous réserve des dispositions concernant la clause de non-concurrence et l'application des dispositions légales concernant la répression de la concurrence déloyale.

L'âge ne saurait être en soi un refus d'engagement.

2. Epreuve - L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage. Cette épreuve est payée proportionnellement au temps passé sur la base du salaire minimum mensuel du coefficient correspondant (1).

3. Période d'essai - Les modalités et la durée de la période d'essai sont définies dans les différents avenants. La période d'essai n'est pas renouvelable.

Pendant la période d'essai, le salarié a la garantie, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient (1).

4. Visite médicale d'embauchage - S'il n'a pas été possible de faire passer la visite médicale d'embauche et d'en connaître le résultat avant le début de la période d'essai, le salarié devra être avisé qu'au cas où la visite médicale conclurait à son inaptitude, il ne pourrait être engagé.

Dans ce cas, il recevra l'indemnité de préavis à laquelle il a droit, au moment où cet avis lui est donné, sans être tenu d'effectuer le temps de préavis.

5. Confirmation d'embauchage - Chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un avis écrit.

Tout salarié au moment de son engagement recevra un exemplaire du règlement intérieur et de la convention collective qui lui est applicable.

6. Emploi obligatoire de certaines catégories de salariés - Il est entendu que les dispositions de la présente convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

7. Départ hors du territoire métropolitain - Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire métropolitain à la suite d'un engagement ou d'une mutation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation.

Pour l'application des clauses de la présente convention, l'ancienneté acquise par l'intéressé hors de la métropole entre en ligne de compte lors de sa réintégration dans les cadres métropolitains de l'entreprise.

Ancienneté

Article 10

En vigueur étendu

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;

- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;

- le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;

- les interruptions pour maladie, pour longue maladie dans la limite maximum de trois ans, pour accident ou maternité ;

- le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service.

3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 2 n'ont pas été remplies ;

- le licenciement, sauf pour faute grave ou insuffisance professionnelle ;

- les repos facultatifs de maternité.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emploi équivalentes.

Article 10

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 20 février 1974

1. On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

2. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- le temps passé dans une autre entreprise sur instruction de l'employeur, ainsi que le temps passé dans une filiale dont l'entreprise a le contrôle ;
- le temps de mobilisation et, plus généralement, les interruptions pour fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945 ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les interruptions pour maladie, pour longue maladie dans la limite maximum de 3 ans, pour accident ou maternité ;
- le service militaire obligatoire, sous réserve que le salarié ait été réintégré dans l'entreprise, sur sa demande, dès la fin de son service.

3. Lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire, lorsque les conditions prévues au paragraphe 2 n'ont pas été remplies ;
- le licenciement, sauf pour faute grave ou insuffisance professionnelle ;
- les repos facultatifs de maternité.

Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté en cas de réintégration, sous réserve que l'intéressé ait répondu favorablement à la première offre de réembauchage qui lui aura été faite dans des conditions d'emploi équivalentes.

Promotion dans l'entreprise

Article 11

En vigueur étendu

Les chefs d'entreprise procèdent, sous leur responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés.

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser le plus possible la promotion dans l'entreprise, les employeurs - en cas de vacance ou de création de poste - feront appel de préférence aux salariés travaillant dans l'entreprise.

Ce n'est qu'au cas où ils estimeraient ne pouvoir procéder à la nomination d'un salarié déjà en place qu'ils auront recours à l'embauchage d'une personne étrangère à l'entreprise.

Tout salarié peut demander à accéder à un emploi équivalent ou supérieur : un stage pourra être exigé mais, dans tous les cas, la demande sera examinée et une réponse transmise à l'intéressé dans le délai de 1 mois.

Durée du travail

Article 12

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 26 mars 1976 étendu par arrêté du 2 octobre 1978 JONC 26 octobre 1978

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 40 heures (1) par semaine donnent lieu à une majoration qui ne pourra être inférieure à :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % de ce salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Pour l'application dans les industries chimiques des dérogations permanentes prévues par le 8° de l'article 5 du décret du 2 mars 1937, modifié en ce qui concerne le personnel d'incendie par le décret du 5 octobre 1956, la pratique de la rémunération précisée par la circulaire ministérielle du 2 juillet 1948 relative aux horaires d'équivalence est modifiée comme suit :

Les heures supplémentaires seront décomptées à partir de la 41e heure pour le personnel de gardiennage et de surveillance ainsi que pour le personnel des services d'incendie.

(1) Voir également l'accord relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail du 11 octobre 1989 (art. 4-I).

Autorisation d'absence

Article 13

En vigueur étendu

1. Sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à la production, des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins 1 semaine, sauf urgence, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les organisations syndicales s'efforceront dans toute la mesure possible d'organiser ces réunions en dehors des heures de travail.

2. Des autorisations d'absence seront de même accordées aux salariés qui participeront à des commissions paritaires constituées d'un commun accord entre organisations patronales et de salariés dans la limite d'un nombre de personnes fixé d'un commun accord ; dans ce cas, le temps de travail perdu sera rémunéré comme temps effectif de travail, et les frais de déplacement indispensables, fixés d'un commun accord, seront remboursés dans les délais pratiqués au sein de leur entreprise en matière de remboursement de frais professionnels.

Cette disposition est notamment applicable aux membres salariés des commissions régionales et nationales de conciliation.

Les membres des délégations syndicales en situation de travail posté ne pourront pas prendre un poste de nuit la veille de la réunion paritaire (y compris les préparatoires et conclusives le cas échéant). Ils ne pourront pas non plus prendre un poste de nuit à l'issue de la réunion paritaire organisée, ou comprenant, l'après-midi.

Dans le cas où un salarié posté serait conduit à participer à une réunion paritaire (y compris les préparatoires et conclusives le cas échéant) pendant une journée de repos, il lui sera accordé un repos d'une durée équivalente à prendre pendant le ou les postes suivants ladite réunion.

3. Des autorisations d'absence seront également accordées aux salariés appelés à siéger dans les commissions officielles instituées et convoquées par les pouvoirs publics.

Si ces commissions intéressent directement la profession, le temps de travail perdu par les salariés sera rémunéré dans des conditions telles que, compte tenu des sommes qu'ils pourraient percevoir au titre de leur participation à ces commissions, ils ne subissent aucune perte de salaire, ceci sous réserve que les présentes dispositions ne soient pas prétexte à réduction de leurs indemnités.

Dans les autres cas et compte tenu de l'intérêt éventuel que ces commissions présenteraient pour la profession, le remboursement, dans les conditions ci-dessus, de la rémunération du temps de travail perdu fera l'objet d'un examen avec la direction.

4. Dans le cas où la présence d'un salarié serait nécessaire pour soigner un enfant ou une personne à charge gravement malade, ainsi que l'attesterait un bulletin médical et sous réserve des vérifications d'usage, des autorisations d'absence non payée pourront être accordées.

5. Aucune des absences prévues aux précédents paragraphes ne viendra en déduction des congés annuels.

6. Les salariés ayant fait acte de candidature à des fonctions publiques électives obtiendront sur leur demande des autorisations d'absence non payée d'une durée maximum égale à celle de la campagne électorale, pour participer à cette campagne. La demande devra en être présentée au moins 8 jours avant l'ouverture de la campagne électorale.

7. Le cas des absences résultant de l'accomplissement du service militaire, des périodes militaires obligatoires, d'un appel ou d'un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Travail des femmes - Maternité

Article 14

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 22 mai 1979 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 11 janvier 1992

1. La présente convention s'appliquant indistinctement aux salariés de l'un et l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

2. Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne pas licencier les femmes en état de grossesse constaté par certificat médical et ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif.

Cette disposition ne s'applique pas dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

A partir du 3^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront chaque jour d'une réduction de 1/2 heure de leur horaire normal de travail, qu'elles utiliseront à leur convenance, notamment par des pauses en cours de journée. En accord avec leur chef de service, elles pourront grouper ces réductions d'horaire dans le cadre de la semaine civile. Cette réduction d'horaire ne devra entraîner aucune diminution de leur rémunération.

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouvel emploi la garantie du salaire minimum mensuel correspondant au coefficient de son emploi antérieur.

Le temps passé par les intéressées aux consultations prénatales obligatoires auxquelles elles ne peuvent assister en dehors des heures de travail sera payé conformément aux dispositions du paragraphe 11 de l'article 22.

3. Les salariées auront droit à un repos d'une durée de 14 semaines dont, en principe, 6 semaines avant et 8 semaines après l'accouchement.

4. Les salariées qui, avant l'expiration de cette période de repos ou d'un congé de maladie consécutif à l'accouchement, en feront la demande pourront obtenir une autorisation d'absence non payée de 2 ans maximum pour élever leur enfant.

Elles auront, à la fin de cette absence, priorité de réintégration à condition qu'elles en fassent la demande 1 mois au moins avant la date de la reprise éventuelle du travail, et les avantages obtenus au moment de leur départ leur resteront acquis si elles sont réintégrées.

5. A compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront à cet effet de 1/2 heure le matin et de 1/2 heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement sera payé conformément aux dispositions du paragraphe 11 de l'article 22.

Indemnité de déplacement en France métropolitaine

Article 15

En vigueur étendu

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais supplémentaires pour le salarié donnera lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

1° Petits déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements qui n'empêchent pas le salarié de regagner chaque jour son domicile ;
2. Dans ce cas, il sera tenu compte au salarié de ses frais supplémentaires de transport ;
3. Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre le repas de midi dans les conditions où il le fait habituellement, une indemnité compensatrice tenant compte de cette circonstance lui sera allouée.

2° Grands déplacements :

1. Sont considérés comme tels les déplacements ne permettant pas au salarié de regagner chaque jour son domicile ;
2. Dans ce cas, les règles suivantes sont appliquées :
 - a) Frais de voyage - L'employeur prend à sa charge : les frais effectifs de voyage par chemin de fer dans les conditions prévues dans les différents avenants, ou par tout autre moyen de transport en commun qui s'imposerait ; les frais de transport des bagages personnels avec maximum de 30 kg ;
 - b) Temps de voyage - Les heures passées en voyage dans le cadre de l'horaire habituel de travail donneront lieu à rémunération comme si l'intéressé avait travaillé ;
 - c) Indemnité de séjour (frais de repas et de logement). - Sauf en cas de remboursement sur états, les frais de séjour seront fixés à un taux en rapport avec l'importance des fonctions de l'intéressé ;
 - d) Préavis en cas de déplacement - Le salarié appelé à effectuer un déplacement de plus d'une journée sera averti au moins 24 heures à l'avance, sauf en cas d'urgence exceptionnelle.

Déplacements de longue durée en France métropolitaine - Congés de détente

Article 16 (1)

En vigueur étendu

1. Pendant les déplacements en France métropolitaine et d'une durée supérieure à 1 mois, il sera accordé aux salariés un congé de détente d'une durée nette de :

- 1 jour non ouvrable tous les 15 jours pour les déplacements inférieurs à 300 kilomètres ;

- 2 jours consécutifs tous les mois, dont 1 jour ouvrable, pour les déplacements supérieurs à 300 kilomètres.

Ce congé n'entraînera pas de perte de salaire pour l'intéressé.

2. Si le salarié fait venir son conjoint et renonce à un voyage de détente auquel il avait droit, le voyage de son conjoint sera payé.

3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à 1 semaine au moins de la fin de la mission. Il ne sera payé que s'il est réellement effectué. Pendant sa durée, il n'y aura pas d'indemnisation de séjour, mais les frais qui subsisteraient sur le lieu de déplacement seront remboursés.

4. Un voyage aller et retour sera remboursé (s'il est réellement effectué) au salarié électeur en déplacement dans le cas d'élections législatives cantonales, municipales, prud'homales ou de sécurité sociale. Il comptera comme voyage de détente.

5. Dans le cas où l'intéressé serait appelé à prendre son congé payé annuel au cours de la période de déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituelle lui seront remboursés sur justification de son retour à ce lieu de résidence avant son départ. Ce voyage comptera comme voyage de détente.

6. L'indemnité de déplacement sera maintenue intégralement en cas de maladie ou d'accident, jusqu'au moment où l'intéressé sera hospitalisé ou jusqu'au moment où, reconnu transportable par le corps médical, il pourra être rapatrié par l'employeur.

7. Les cas de maladie ou d'accident entraînant l'hospitalisation seront examinés individuellement. En tout état de cause, les frais supplémentaires inhérents au déplacement seront à la charge de l'employeur.

8. En cas d'accident ou de maladie reconnu par le corps médical comme mettant en danger les jours du salarié, ou en cas de décès, les frais de voyage seront remboursés, dans les conditions prévues à l'article 15, 2 a, ci-dessus, à un seul des proches parents se rendant auprès de lui. Il en sera de même pour les frais de séjour jusqu'au jour où le rapatriement aux frais de l'employeur sera possible. Toutefois, le paiement de ces frais de séjour sera limité à 1 semaine au maximum, sauf cas particulier.

9. En cas de décès du salarié, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

(1) Avenant du 26 mars 1971, article 32 :

" Sans préjudice de l'application des dispositions contenues dans le paragraphe 7 de l'article 9 des clauses communes de la convention collective nationale des industries chimiques, les dispositions de l'article 16 des clauses communes précitées sont également applicables au personnel d'encadrement en cas de déplacement à l'intérieur des pays de la Communauté économique européenne et des pays limitrophes de la France métropolitaine. Les conditions des déplacements de plus de 1 mois dans les autres pays seront précisées par écrit en accord avec l'intéressé avant son départ. "

Changement de résidence en France métropolitaine

Article 17

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 22 mai 1979 étendu par arrêté du 3 janvier 1992 JORF 11 janvier 1992

1. Les employeurs s'efforceront de tenir compte de la situation de famille des intéressés dans les décisions visant un changement de résidence nécessité par les besoins du service.
2. Dans le cas où la non-acceptation d'un changement de résidence par un salarié entraînerait rupture du contrat, celle-ci ne pourrait être considérée comme étant du fait du salarié.
3. Le salarié déplacé aura droit au remboursement de ses frais de déménagement justifiés, ainsi que de ses frais de voyage et de ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge).
4. Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre leur affectation précisée à l'engagement ; ceux-ci bénéficient des dispositions sur les déplacements de longue durée.
5. Tout salarié, après un changement de résidence effectué à la demande de l'employeur qui serait, sauf pour faute grave, licencié dans un délai de 2 ans (avenant du 20 février 1974) " 5 ans " au lieu de sa nouvelle résidence, aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence assignée par l'employeur ou au nouveau lieu de travail du salarié dans la limite d'une distance équivalente.
6. Le devis des frais de déménagement sera soumis, au préalable, à l'employeur pour accord.
7. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives sous réserve que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la notification du congédiement.
8. En cas de décès de l'intéressé au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement comprenant les frais de voyage et le déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans les conditions prévues aux paragraphes précédents du présent article.

Congés payés

Article 18

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 11 octobre 1989 étendu par arrêté du 25 janvier 1990 JORF 30 janvier 1990.

1. Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sous réserve des dispositions plus favorables de la présente convention ou résultant de conventions particulières.
2. En l'absence de dispositions particulières prévues dans les conventions régionales ou d'établissement, la période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er juin au 31 octobre.

Cependant lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

Des dispositions particulières pourront être prises pour les travaux saisonniers après consultation du comité d'établissement ou, à défaut de comité, des délégués du personnel.

3. Le congé payé ne dépassant pas 18 jours ouvrables doit être continu et pris pendant la période légale (1) (2).

4. En cas de congé par roulement, l'ordre de départ est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service.

Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforcera de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement. Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre de départ sera porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, 1 mois au moins avant le départ des intéressés.

5. Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite d'une maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, la période des vacances pourra être étendue pour lui jusqu'au 31 décembre. Si cette extension ne lui permettait pas néanmoins de prendre son congé, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours de congé calculé en fonction de son temps de travail effectif lui sera alors versée.

6. Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel lui seront remboursés sur justifications.

7. Les salariés n'ayant pas 1 an de présence au 1er juin pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à 1 an de présence.

8. La durée de congé prévue à la présente convention est proportionnelle à la durée du travail effectif calculée pendant la période de référence suivant les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année, ainsi que les absences pour accouchement, sont considérées, pour le calcul de la durée des congés, comme temps de travail effectif.

Un congé payé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté (3).

Un congé payé exceptionnel de 1 jour ouvrable sera également accordé au salarié ayant au moins 1 année d'ancienneté en cas de décès du conjoint, du père, de la mère ou d'un enfant de ce salarié (3).

9. En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé payé acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

10. Pour faciliter aux salariés nord-africains l'exercice de leur droit aux congés payés, ceux-ci auront la faculté de bénéficier d'un certain nombre de jours supplémentaires représentant la durée nécessaire du voyage d'aller et de retour de leur lieu de travail à leur pays d'origine.

Ce temps supplémentaire ne sera pas rémunéré et les intéressés devront fournir toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

Au moment du départ des salariés, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour, avec certitude de reprendre leur place, si ce retour a lieu dans les délais convenus.

En accord avec leur employeur, les salariés nord-africains pourront, après avis donné à l'inspecteur du travail, bloquer leur congé de 2 années sur la deuxième année.

11. Les dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des territoires d'outre-mer la prise de leur congé.

12. Congés exceptionnels - Un congé payé exceptionnel de trois jours ouvrables sera accordé à l'occasion de son mariage au salarié ayant au moins un an d'ancienneté.

Un congé payé exceptionnel de 3 jours ouvrables sera accordé sans condition d'ancienneté au salarié à l'occasion du décès de son conjoint, de son père, de sa mère ou d'un enfant.

Ce congé payé sera de 1 jour à l'occasion du décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre ou de la belle fille (4).

(1) Etant donné les caractéristiques spécifiques des entreprises relevant de la chambre syndicale des entrepreneurs de travaux photographiques, cette disposition ne leur est pas applicable et fera l'objet d'accords d'entreprise.

(2) Voir aussi accord du 11 octobre 1989, article 6.

(3) Alinéas abrogés par avenant du 9 juillet 1964 (non étendu).

(4) Paragraphe ajouté avenant du 9 juillet 1964 (non étendu).

Bulletin de paie

Article 19

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° du 9 juillet 1964

Les bulletins ou feuilles de paie remis aux salariés devront être rédigés de telle sorte qu'apparaissent clairement les différents éléments de la rémunération.

Certificat de travail (1)

Article 20

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 22 mai 1979

1. Tout salarié doit recevoir au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie, et la nature de l'emploi avec référence à la classification et, s'il y a lieu des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

2. Il pourra être remis d'autre part à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

(1) Voir loi n° 55-1466 du 12 novembre 1955 rendant obligatoire la remise du certificat de travail (JO du 13 novembre 1955).

Rupture du contrat de travail - Licenciements collectifs

Article 21

En vigueur étendu

1. Toute rupture du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite.
2. Lorsque l'employeur prévoit une diminution grave d'activité risquant d'entraîner des licenciements, il devra en aviser le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et les consulter sur les mesures à prendre.
3. Parmi ces mesures, devront être envisagées notamment l'utilisation du personnel intéressé à des travaux autres que ceux qu'il effectue habituellement, la réduction des heures de travail, etc.
4. Si cependant des licenciements se révélaient nécessaires, ceux-ci seront effectués sous le bénéfice des clauses de licenciement prévues à la présente convention. Les règlements intérieurs prévoiront un ordre de licenciement qui, compte tenu des nécessités de l'exploitation, prendra en considération la situation personnelle des intéressés (situation de famille, ressources familiales, ancienneté, etc.).
5. Le personnel ainsi licencié aura priorité de réemploi. Cette priorité cessera si l'intéressé a refusé la première offre de réembauchage qui lui a été faite dans des conditions d'emploi équivalentes ou n'a pas répondu à celle-ci dans un délai de 1 mois.
6. Les chambres syndicales patronales régionales s'efforceront d'assurer le reclassement du personnel intéressé.

Allocations de départ à la retraite à l'initiative du salarié

Article 21 bis

En vigueur étendu

Le barème des allocations de départ s'applique dans les conditions fixées ci-après :

Tout salarié quittant l'entreprise à sa demande pour prendre sa retraite recevra, au terme du préavis prévu à l'article L. 1234-1 du code du travail, une allocation de départ à la retraite égale à :

- 1,5 mois de son dernier traitement après 5 ans d'ancienneté ;
- 2,5 mois de son dernier traitement après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de son dernier traitement après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de son dernier traitement après 20 ans d'ancienneté ;

- 4,5 mois de son dernier traitement après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de son dernier traitement après 30 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de son dernier traitement après 35 ans d'ancienneté ;
- 7,5 mois de son dernier traitement après 40 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est calculée selon les dispositions de l'article 10 des clauses communes de la CCNIC.

L'assiette de calcul de l'allocation de départ à la retraite s'entend de la rémunération totale mensuelle gagnée par le salarié pendant le mois précédant le préavis de départ à la retraite. Cette rémunération ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des 12 mois précédant le préavis de départ à la retraite.

Pour le calcul de cette rémunération entrent donc en ligne de compte :

- les appointements de base ;
- les majorations relatives à la durée du travail ;
- les avantages en nature ;
- les primes de toute nature ;
- les commissions ou participations versées pour des performances individuelles liées à l'obtention d'un chiffre d'affaires ou d'un résultat ;
- les indemnités n'ayant pas le caractère de remboursement de frais ;
- les gratifications diverses ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de rémunération annuelle.

Sont notamment exclues de l'assiette de cette allocation :

- les sommes issues de dispositifs collectifs d'origine légale tels que la participation, l'intéressement, l'épargne retraite ou l'abondement ;
- les sommes versées au titre des brevets d'invention, des indemnités de non-concurrence ainsi que les gratifications d'ancienneté.

Salaires

Article 22

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 11 octobre 1989 BO Conventions collectives 89-44 étendu par arrêté du 25 janvier 1990 JORF 30 janvier 1990, rectificatif BO Conventions collectives 94-47.

1. Le salaire est la contrepartie du travail et n'est dû que pour le travail effectivement fourni.
2. La classification comprend la définition du groupe et du coefficient ainsi que le coefficient.
3. Salaire national minimum professionnel.

La valeur du point sert à déterminer le salaire minimum mensuel correspondant à un coefficient hiérarchique. Elle a été fixée sur la base d'une durée de travail hebdomadaire de 38 heures, soit par mois 165,23 heures.

Le salaire minimum mensuel correspondant pour cet horaire à un coefficient hiérarchique est obtenu en multipliant la valeur du point par ce coefficient hiérarchique (1).

4. (2).

5. (2).

6. Chaque salarié travaillant effectivement sur la base d'un horaire hebdomadaire de 40 heures, présentant une aptitude suffisante et accomplissant le travail qui peut normalement être demandé pour l'emploi dans lequel il est classé, a la garantie du salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient et, le cas échéant, aux points supplémentaires prévus par la présente convention.

Cette garantie est accordée au prorata du temps de travail aux salariés travaillant effectivement moins de 40 heures.

Cependant, les salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans des conditions d'infériorité notoire sur les salariés de même coefficient peuvent percevoir un salaire inférieur au salaire minimum mensuel correspondant à leur coefficient au prorata, le cas échéant, de l'horaire sur la base duquel ils travaillent, à la condition que l'abattement n'excède pas 10 % du salaire minimum correspondant à ce coefficient et que le nombre des salariés déficients n'excède pas 10 % de l'effectif du personnel classé à ce coefficient.

7. Rémunération - La rémunération individuelle d'un salarié est constituée par l'ensemble des sommes gagnées pendant une période déterminée, y compris les primes, gratifications, indemnités, ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, etc., à la seule exclusion des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les avantages en nature tels que logement, chauffage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion seront considérés comme partie constitutive de la rémunération individuelle et leur évaluation fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération individuelle est déterminée par référence au salaire minimum mensuel correspondant au coefficient, compte tenu des conditions particulières de travail, du rendement (3), de la valeur professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté de l'intéressé.

8. Les taux qui figurent dans les barèmes de salaires minima hiérarchiques mensuels s'entendent à l'exclusion de toutes primes et gratifications ainsi que des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (4) (5).

9. Sous réserve des dispositions ci-dessus, les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent le mieux adaptées aux conditions de travail de leur établissement.

Afin de faciliter aux entreprises intéressées, lors de la mise en vigueur de la présente convention, l'application des dispositions du paragraphe 8 ci-dessus prévoyant que les primes générales de productivité ou d'intéressement aux bénéficiaires seront exclues du salaire minimum, les formules de ces primes pourront être révisées en conséquence.

10. L'application dans chaque entreprise des accords de salaires devra sauvegarder l'ordre des rémunérations existant au moment de l'accord, en fonction des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté des intéressés.

11. Dans le cas où il est fait référence au présent paragraphe, le temps indemnisé sera payé au taux du salaire de l'intéressé, y compris la prime d'ancienneté, à l'exclusion de tous les autres éléments de la rémunération. En aucun cas l'intéressé ne pourra percevoir une somme inférieure au salaire minimum mensuel correspondant à son coefficient, proportionnellement au temps à indemniser.

(1) Sous réserve des dispositions de l'avenant n° 3 ingénieurs et cadres.

(2) Abrogés par l'article 9 de l'avenant du 22 mai 1979.

(3)

(4)

Jeunes salariés

Article 23

En vigueur étendu

1. La rémunération accordée aux jeunes salariés exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité et en quantité.

2. Sous réserve des dispositions ci-dessus, les salaires minimum des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent subir par rapport aux salaires minima des salariés adultes des abattements supérieurs à (1) :

- 50 % de 14 à 15 ans ;

- 40 % de 15 à 16 ans ;

- 30 % de 16 à 17 ans ;

- 20 % de 17 à 17 ans et demi ;

- 10 % de 17 ans et demi à 18 ans.

(1) Abrogé par avenant du 24 février 1970 (non étendu).

Hygiène et sécurité

Article 24

En vigueur étendu

1. Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

2. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel participeront chacun en ce qui le concerne à l'application des dispositions du présent article.

Un ingénieur ou cadre, désigné par les ingénieurs et cadres de l'établissement, siègera au comité d'hygiène et de sécurité en supplément de l'effectif réglementaire.

3. Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

4. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle.

5. Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

6. Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage. L'examen comportera une radioscopie. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

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

Après une absence de plus de dix jours due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

7. Lorsqu'un salarié aura été occupé six mois consécutifs à des travaux particulièrement insalubres, il pourra, sur sa demande, après avis du médecin du travail, être muté à un autre emploi de sa compétence s'il en existe un disponible. Il en sera de même si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de l'intéressé.

Dans le cas où aucun emploi ne peut être offert à l'intéressé ou si ce dernier refuse celui qui lui est offert, le contrat de travail sera exceptionnellement considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le médecin du travail atteste, d'autre part, qu'un repos exceptionnel est nécessaire pour rétablir la santé de ce salarié, il lui sera immédiatement accordé un repos payé de sept jours, dont six jours ouvrables. Ce repos ne se confondra pas avec le congé légal.

8. Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Dans la mesure des places disponibles, les règlements intérieurs pourront déterminer une priorité d'accès pour les autres salariés de l'établissement.

Les réfectoires devront être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils seront tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de 50 salariés, un réfectoire sera aménagé dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus chaque fois que cela sera possible.

9. Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Article 24

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 19 septembre 1984

1. Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

2. Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (1), les délégués du personnel participeront chacun en ce qui le concerne à l'application des dispositions du présent article.

Un ingénieur ou cadre, désigné par les ingénieurs et cadres de l'établissement, siègera au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (1) en supplément de l'effectif réglementaire.

3. Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

4. Les salariés doivent respecter les consignes prises pour la prévention des accidents et maladies professionnelles, et notamment celles concernant le port de matériel de protection individuelle.

5. Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

6. Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment, tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage. L'examen comportera une radioscopie. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

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

Après une absence de plus de 10 jours due à une maladie ou à un accident, le salarié devra obligatoirement subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la loi.

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

7. Lorsqu'un salarié aura été occupé six mois consécutifs à des travaux particulièrement insalubres, il pourra, sur sa demande, après avis du médecin du travail, être muté à un autre emploi de sa compétence s'il en existe un disponible. Il en sera de même si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de l'intéressé.

Dans le cas où aucun emploi ne peut être offert à l'intéressé ou si ce dernier refuse celui qui lui est offert, le contrat de travail sera exceptionnellement considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Si le médecin du travail atteste, d'autre part, qu'un repos exceptionnel est nécessaire pour rétablir la santé de ce salarié, il lui sera immédiatement accordé un repos payé de 7 jours, dont 6 jours ouvrables. Ce repos ne se confondra pas avec le congé légal.

8. Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Dans la mesure des places disponibles, les règlements intérieurs pourront déterminer une priorité d'accès pour les autres salariés de l'établissement.

Les réfectoires devront être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils seront tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de 50 salariés, un réfectoire sera aménagé dans les conditions prévues à l'alinéa ci-dessus chaque fois que cela sera possible.

9. Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et à améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

(1) Termes ajoutés par l'accord du 19 septembre 1984 (non étendu).

Apprentissage et formation professionnelle

Article 25

En vigueur étendu

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible et conformément aux dispositions légales.

Commissions régionales et nationale de conciliation

Article 27

En vigueur étendu

1. Commissions régionales - Des commissions paritaires de conciliation seront constituées régionalement dans le cadre de chaque chambre syndicale patronale à l'effet d'aboutir au règlement des difficultés collectives d'application de la présente convention et de ses avenants.

Ces commissions seront composées :

- pour les salariés, de deux représentants de chacune des organisations signataires ;
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants désignés par la chambre syndicale régionale compétente.

Les commissaires devront être de nationalité française.

Si le conflit ne concerne qu'une seule catégorie de salariés, les commissaires représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales représentatives de ladite catégorie et signataires de l'avenant, les autres organisations syndicales pouvant siéger à titre consultatif.

Chaque commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs techniciens appartenant à la branche d'industrie intéressée.

La chambre syndicale patronale compétente, dès qu'elle sera saisie d'un conflit par la partie la plus diligente, devra convoquer dans le plus court délai la commission de conciliation.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation devront être établis par la commission dans un délai maximum de 10 jours francs à dater du jour où la chambre syndicale patronale aura été saisie par lettre recommandée.

Les commissions régionales de conciliation prévoiront elles-mêmes les conditions de leur fonctionnement.

2. Commission nationale - Au cas où une commission régionale de conciliation ne parviendrait pas à régler à l'amiable les différends qui lui seraient soumis, les commissaires conciliateurs des deux parties pourront décider d'un commun accord d'en saisir la commission nationale de conciliation.

La commission nationale de conciliation siégera à Paris et sera composée :

- pour les salariés, de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs, d'un même nombre total de représentants désignés par l'Union des industries chimiques.

Les commissaires devront être de nationalité française.

3. Grève et lock-out - Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation concertée de travail (lock-out ou grève) ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 10 jours francs permettant la recherche d'une solution de conciliation. Le délai de 10 jours est compté à partir du jour de réception par la chambre syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

4. Litiges individuels - Si un litige individuel d'application de la présente convention survenait dans une entreprise, le syndicat dont se réclame le salarié aura toujours la faculté d'en saisir la chambre patronale régionale dans le ressort de laquelle est située l'entreprise intéressée. La chambre patronale usera de son influence pour tenter d'aboutir à une solution équitable du conflit. En cas d'échec, le litige sera soumis à une sous-commission de la commission régionale de conciliation. Cette sous-commission sera composée de 2 représentants patronaux et de 2 représentants de l'organisation syndicale dont se réclame le salarié.

Dispositions finales

Article 28

En vigueur étendu

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Dispositions provisoires

Article 29

En vigueur étendu

En vue de permettre l'application immédiate des clauses générales de la présente convention, il est convenu que la situation actuelle en matière de classifications et de taux de salaires est maintenue provisoirement en vigueur.

En ce qui concerne les classifications, les discussions s'ouvriront dans le délai de 1 mois à dater de la signature de la présente convention.

Quant aux salaires, le présent article n'est pas opposable au libre jeu des dispositions du dernier alinéa de l'article 2.

Dépôt aux prud'hommes

Article 30

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention (clauses communes, avenant ouvriers, avenant collaborateurs) sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

Adhésion

Article 31

En vigueur étendu

Conformément à l'article 31 c du livre Ier du code du travail (1), toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

(1) Article L. 132-9 du nouveau code.