

Annexe III « OUVRIERS ET EMPLOYÉS »

Avenant n°32 du 24 mars 1982

Etendu par arrêté du 22 novembre 1982

Modifié par avenant n°62 du 10 janvier 2001, étendu par
arrêté du 29 avril 2002

ANNEXE III – « OUVRIERS ET EMPLOYÉS »

Article 1 – Objet

La présente convention annexe a pour objet de fixer, conformément aux dispositions de l'article 41 de la convention nationale, les conditions particulières de travail du personnel des catégories " Ouvriers et employés " occupé dans les entreprises visées par cette convention.

Article 2 – Classification - Coefficients hiérarchiques et rémunérations

- a) Les ouvriers et employés visés par la présente convention annexe sont classés par référence à l'annexe IV « Classifications ».
- b) Les salaires minima mensuels comprennent tous les éléments formant le salaire, à l'exception des primes, majorations et gratifications suivantes :
- des primes de rendement ;
 - des majorations relatives au travail du dimanche, de nuit, des jours fériés ;
 - des indemnités, conventionnelles ou non, ayant le caractère de remboursement de frais ;
 - des gratifications à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire.

Article 3 - Rémunération des salariés de moins de 18 ans

Dans tous les cas où les jeunes ouvriers et employés de moins de 18 ans effectuent de façon courante et dans les conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes ils sont rémunérés selon les barèmes établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Dans le cas contraire, les salaires des intéressés ne peuvent subir, à l'embauche, par rapport aux salaires des ouvriers et employés adultes, des abattements supérieurs à :

- 20 % de 16 à 17 ans ;
- 10 % de 17 à 18 ans.

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, ces abattements sont supprimés.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes travailleurs liés par un contrat d'apprentissage.

Article 4 - Salaire minimum mensuel

Réservé par avenant n° 63 à la CCN TA PS du 12 juillet 2001 - étendu par arrêté du 29 avril 2002 JORF 5 mai 2002.

Article 5 – Période d'essai

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue par une embauche.

Le temps passé effectivement à l'exécution de cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie, mais seulement s'il est au moins égal à 1 demi-journée ou 4 heures.

La durée de la période d'essai est de 1 mois.

Toutefois, pour les fonctions présentant des difficultés particulières, cette période peut être, par accord écrit entre l'employeur et le salarié, prolongée d'une durée égale.

En cas de prolongation, un préavis réciproque de 1 semaine est observé, sauf faute grave et jusqu'au dernier jour inclus de la prolongation.

Article 6 – Promotion

Les ouvriers et employés peuvent demander à passer, lorsqu'il existe, l'examen d'accès à une qualification supérieure ou, s'il n'en existe pas, à effectuer une période d'essai correspondant au nouvel emploi dont les modalités sont établies à cet effet.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi de classification équivalente ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 7 – Remplacement provisoire

Lorsqu'un salarié a effectué un remplacement dans un emploi d'une catégorie supérieure d'une durée supérieure à 6 mois, il a priorité pour accéder à cet emploi ou à un emploi de cette catégorie.

Article 8 – Heures supplémentaires

Dans le cadre de la législation en vigueur, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu aux majorations suivantes :

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

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

Par dérogation à cette règle, l'ouvrier ou l'employé n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins 1 semaine conserve le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires au prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident.

Article 9 – Travail du dimanche et de nuit

Les heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail bénéficient d'une majoration de 25 %.

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 50 %.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires et sont calculées sur le même salaire de base que celles-ci.

Article 10 – Prime d'ancienneté

Il est attribué aux ouvriers et employés une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 35 de la convention collective nationale.

A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 % des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté.

Article 11 – Indemnité de panier

Les ouvriers ou employés effectuant au moins 3 h 45 de travail, pendant la période comprise entre 18 heures et 6 heures, bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est fixé par voie d'avenant.

Les avantages reconnus par le présent article ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Dans ce cas, l'avantage le plus favorable au salarié est seul appliqué.

Article 12 – Temps de pause

Pour les ouvriers et employés travaillant dans des équipes successives ou en application d'horaires spéciaux, les arrêts de travail d'une durée inférieure ou égale à 30 minutes, accordés pour la pause, sont décomptés comme temps de travail effectif.

Article 13 - Majoration pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres

A titre exceptionnel, des primes spéciales sont attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux.

Ces primes sont établies, dans le cadre de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après consultation du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

Le versement de ces primes est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées; toute modification ou amélioration des conditions de travail ayant motivé le versement de ces primes entraîne la révision ou la suppression. Le montant de ces primes est fixé par la direction, après consultation des délégués.

Article 14 - Accident, maladie Accident du travail, maladie professionnelle

a) Accident, maladie

Les absences résultant d'accident ou de maladie et justifiées par l'intéressé dans les 3 jours, sauf cas de force majeure, ne peuvent être, pendant une durée de 6 mois, la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

Toutefois, le contrat peut être rompu avant l'expiration du délai fixé ci-dessus, si l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé.

Il n'est procédé à un tel licenciement que s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.

Dans ce cas, l'employeur doit en aviser l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'employeur doit verser au salarié dont le contrat se trouve rompu par nécessité de remplacement, une somme égale à l'indemnité de préavis dont aurait bénéficié l'intéressé s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le préavis. Il perçoit en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité prévue à l'article 20 de la convention collective principale à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat est rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficie, pendant un délai de 6 mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence à la réembauche. Toutefois, dans le cas d'une longue maladie reconnue par la sécurité sociale, ce délai de 6 mois est décompté à partir de la date d'autorisation de reprise du travail. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

b) Accident du travail, maladie professionnelle

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue légalement, subie ou contractée dans l'entreprise, ne peut être la cause d'une rupture du contrat de travail par l'employeur, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation.

c) Les dispositions du présent article ne font pas obstacle aux autres causes de rupture du contrat de travail.

Article 15 – Préavis

Après la période d'essai, la durée du préavis sauf cas de force majeure ou de faute grave est fixée à :

- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ;
- 1 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans ;
- 2 mois en cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur si le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans.

L'inobservation du préavis par l'employeur ne doit entraîner aucune diminution des salaires et avantages que l'ouvrier ou l'employé aurait reçu s'il avait accompli son travail.

Dans le cas de l'inobservation du préavis par le salarié et sauf cas de licenciement collectif, l'ouvrier ou l'employé doit à l'employeur une indemnité calculée pour le temps restant à courir sur la base du salaire forfaitaire mensuel.

En cas de licenciement, autre que collectif, l'ouvrier ou l'employé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier ou l'employé est autorisé à s'absenter pendant 50 heures, à raison de 2 heures par jour, pour rechercher un emploi. L'utilisation de ces 50 heures est fixée d'un commun accord. Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures. A défaut d'accord, chaque partie choisit, à tour de rôle, les jours et heures où l'absence a lieu. A partir du moment où il a trouvé un emploi, l'ouvrier ou l'employé ne peut plus se prévaloir des présentes dispositions.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

Article 16 - Indemnité de départ à la retraite

Accord du 13 avril 2005

L'âge normal de la cessation de service est fixé à 65 ans, à la condition que le salarié puisse bénéficier d'une pension à taux plein au sens du chapitre Ier du titre V du livre III du code de la sécurité sociale.

L'ouvrier ou l'employé prenant sa retraite à un âge égal ou supérieur à 65 ans reçoit une indemnité de départ en retraite en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette indemnité est calculé sur la base de 1/7 de mois de salaire par année d'ancienneté, avec un maximum de 4 mois.

Cette indemnité est calculée en référence à la rémunération des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

Dans le cas où l'ouvrier ou l'employé ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre 60 et 65 ans, il recevrait l'indemnité prévue ci-dessus.

Article 17 – Habillement

L'employeur fournit au personnel les vêtements de protection et de sécurité nécessaires pour le prémunir des intempéries ou des effets salissants, corrosifs, après avis du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

Dans le cas où l'employeur impose un vêtement déterminé pour le personnel en contact avec le public, il lui fournit ce vêtement.

Article 18 - Date d'application et d'actualisation

La présente convention annexe a pris effet le 1er avril 1982.

Elle a fait l'objet d'une actualisation et d'une remise en forme publiée en annexe à l'avenant n° 62 du 10 janvier 2001.

Article 19 - Dépôt de la convention

La présente convention annexe, signée le 24 mars 1982, a fait l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et d'une extension par arrêté du 22 novembre 1982 publié au Journal officiel du 6 janvier 1983, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les avenants à la présente convention annexe font l'objet d'un dépôt et d'une extension dans les conditions prévues par le code du travail.