

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1591

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 76 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635693

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635693

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 juin 2026 à 08:43

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article	•
Avenant : Annexe I Grille de classification (tableau annexe de l'article 12) Convention collective nationale du 1 juin 1990	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires

Article

Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des cadres de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce de combustibles en gros du 1er juin 1990

ART.

24

A. - Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois en vigueur sur l'hygiène et la sécurité du personnel ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

B. - La représentation de l'encadrement dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est assurée conformément aux lois en vigueur. La liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sera affichée dans les locaux affectés au travail.

C. - La composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sa mission et les modalités de son fonctionnement sont celles définies par la loi.

D. - Dans les établissements de moins de 300 salariés, devra être prévue une formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette dernière.

ART.

25

La question des brevets d'invention sera réglée dans les contrats individuels, suivant la législation en vigueur.

ART.

26

Tout cadre est tenu au secret professionnel en ce qui concerne l'activité de l'entreprise à laquelle il est attaché.

ART.

27

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour le dépôt à la direction départementale du travail dans les conditions prévues par la loi.

Un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

ART.

28

Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1er juin 1990.

A. - Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail. Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les 3 jours qui suivent le début de l'absence. Le cadre devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les 48 heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical. Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter le cadre selon les dispositions énoncées par la loi, et par la réglementation y afférant. L'intéressé sera informé des dates et lieux de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

B. - En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et pris en charge par la sécurité sociale, les cadres bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après (l'ancienneté au titre du présent paragraphe étant appréciée au premier jour de l'arrêt de travail considéré). Les augmentations de salaires qui interviendront pendant ces périodes seront appliquées au dernier salaire d'activité pour le calcul de ces indemnités.

a) Maladie et accident non professionnels :

- ancienneté de 1 à 5 ans révolus : 3 mois à 100 % ; 3 mois à 50 % ;
- ancienneté de 5 à 10 ans révolus : 3 mois 1/2 à 100 % ; 3 mois 1/2 à 50 % ;
- ancienneté de 10 à 15 ans révolus : 4 mois à 100 % ; 4 mois à 50 % ;
- ancienneté supérieure à 15 ans : 4 mois 1/2 à 100 % ; 4 mois 1/2 à 50 %.

b) Accidents du travail et maladies professionnelles :

- ancienneté supérieure à 1 an : 5 mois à 100 % ; 5 mois à 75 %.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un cadre au cours d'une période de 12 mois, la durée de l'indemnisation ne pourra excéder, au total, les périodes ci-dessus fixées.

C. - Si les nécessités de bon fonctionnement l'exigent et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du cadre dont l'indisponibilité se prolongera.

L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. En aucun cas cette dernière ne pourra être engagée, si le cadre malade a plus de 2 ans d'ancienneté, avant la fin du cinquième mois d'absence.

Toutefois le cadre licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser 12 mois, après la fin de la maladie, si possible dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

Les cadres victimes d'un accident de travail bénéficient des avantages et protections définis par la loi.

D. - Le maintien du salaire aux taux mentionnés ci-dessus s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur, de même que les indemnités journalières versées par les auteurs responsables d'accidents (ou par leur assureur de responsabilité) dont le cadre est tenu de faire la déclaration.

L'employeur qui assure le paiement des périodes d'indemnisation à 100 % est subrogé dans les droits du cadre auprès des organismes de sécurité sociale et des régimes de prévoyance.

Pendant les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le cadre, l'employeur verse une indemnité différentielle conforme aux modalités prévues ci-dessus, après déduction d'un pourcentage des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance égal au pourcentage de l'indemnisation partielle.

E. - En cas de maladie ou d'accident du conjoint ou des enfants, des autorisations d'absence non rémunérée seront exceptionnellement accordées aux cadres, dans la limite de deux mois par an, sur présentation d'un certificat médical.

ART.
17

A. - Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation sont, ainsi que les modalités de reprise du travail à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.

B. - Après 1 an d'ancienneté au premier jour de l'arrêt de travail, la femme cadre en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée maximale de 16 semaines sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur.

C. - La suspension du contrat de travail d'une femme cadre en état de grossesse, ou en cas d'adoption, et son éventuelle résiliation, sont régies par le code du travail.

ART.
18

A. - SERVICE NATIONAL

Le cadre qui a quitté son entreprise pour effectuer son service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, est réintégré dans les conditions prévues par le code du travail.

Si l'intéressé est réintégré dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service national entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté.

Dans le cas où il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et dans la forme prescrite par la loi, son intention de reprendre son emploi, le cadre disposera d'un droit de priorité à l'embauche, durant une année à dater de sa libération.

B. - AUTRES OBLIGATIONS

Si un cadre est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait, il est seulement suspendu et le cadre reprendra son emploi à son retour.

Après la période d'essai, les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les cadres ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé déduction faite de la solde. Elles ne peuvent apporter de réduction au congé annuel.

A. - CONGES PAYES

a) Dispositions générales.

Le congé annuel s'acquiert à raison de 2 jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées) au cours de l'année de référence (1er juin-31 mai). Le congé principal ne peut comporter une période continue supérieure à 1 mois de date à date.

En cas de cessation du contrat de travail à durée indéterminée ou d'expiration du contrat à durée déterminée, il sera payé à l'intéressé une indemnité compensatrice de congés payés pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié conformément aux dispositions du code du travail.

b) Congés supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise.

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvrable ;
- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;
- après 15 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables ;
- après 20 ans d'ancienneté : 4 jours ouvrables,

L'ancienneté s'apprécie à l'issue de chaque période annuelle de référence définie ci-dessus. Ces jours de congé supplémentaires pourront ne pas être pris en même temps que le congé principal, mais ils ne pourront donner lieu au supplément de congé prévu en cas de fractionnement.

B. - AUTORISATIONS D'ABSENCES

Des autorisations d'absences exceptionnelles, n'emportant aucune diminution de la rémunération et considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, seront accordées aux cadres pour :

- se marier : 10 jours ;
- assister aux obsèques de son conjoint, d'un ascendant, d'un enfant : 3 jours ;
- assister au mariage d'un enfant : 3 jours ;
- la naissance ou l'adoption d'un enfant : 3 jours ;
- assister à la communion d'un enfant : 1 jour ;
- subir les tests pré-militaires : le temps nécessaire.

Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire du régime Arrco, ainsi qu'à une caisse de retraite " cadres " du régime AGIRC

Il est recommandé aux employeurs de souscrire en faveur de leurs cadres, à des régimes de prévoyance garantissant ceux-ci contre les risques maladie, longue maladie, chirurgie, invalidité et décès.

Lors de l'adhésion, le comité d'entreprise sera consulté ou, à défaut, les cadres eux-mêmes.

En cas de changement d'organisme, le droit aux prestations sera maintenu sans interruption, le comité d'entreprise devra donner son accord après consultation des cadres.

ART.
21

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente des cadres régis par la présente convention.

Les cadres pourront utiliser leur droit au congé de formation suivant les dispositions du code du travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de 300 salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel.

Les employeurs faciliteront pour chaque cadre dans son domaine professionnel l'accès aux documentations techniques dont dispose l'entreprise.

Les employeurs veilleront à ce que les cadres handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation permanente.

ART.
22

Les employeurs garantissent aux cadres des deux sexes l'égalité des rémunérations ainsi que l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Les conflits collectifs résultant de la non-application de ces dispositions qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel cadre seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 2 de la présente convention.

ART.
23

Conformément aux dispositions officielles et réglementaires en vigueur, les employeurs adhérents à la présente convention s'engagent à favoriser dans la mesure du possible l'embauche et l'emploi dans leurs entreprises de cadres handicapés au sens où l'entend la loi.

L'utilisation de personnel temporaire cadre et les conditions d'emploi et de rémunération des cadres travaillant à temps partiel ou sous contrat temporaire sont régis par les dispositions légales.

Les employeurs s'engagent à respecter l'égalité de traitement entre les cadres français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

ART.
12

Il sera attribué à chaque cadre un coefficient dépendant de son classement dans la grille des classifications annexée à la présente convention. Ce classement devra tenir compte de ses compétences, de ses responsabilités et de son degré d'autonomie.

Le coefficient ainsi attribué doit servir à la détermination de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG), telle que définie à l'article 13 ci-après.

Lorsque la fonction exercée par un cadre coïncide exactement avec une définition de la grille des classifications, ce dernier bénéficie obligatoirement du coefficient correspondant.

Si cette fonction ne coïncide pas exactement avec une définition de la grille des classifications, le coefficient attribué au cadre sera celui de la fonction dont la définition sera la mieux adaptée.

En aucun cas, le coefficient d'un cadre ne pourra être inférieur au coefficient minimum de la fonction qu'il occupe conformément aux définitions ci-annexées.

Les classifications se répartissent en trois niveaux (cadres débutants, cadres confirmés, cadres de position supérieure) se subdivisant en huit positions, chacune de ces dernières étant comprise entre les coefficients 360 et 1000.

ART.
13

a) La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie d'un cadre est déterminée par l'application de la valeur du point annuel, fixée par l'accord de salaire en vigueur au coefficient qui lui a été attribué conformément à sa position dans la grille des classifications, telle que définie à l'article 12.

b) La valeur du point annuel est indiquée en annexe à la présente convention collective.

Elle est fixée par la commission paritaire nationale, qui devra se réunir au minimum une fois par an, au cours du premier trimestre.

Tout signataire de la présente convention pourra à tout moment demander la convocation de cette commission paritaire pour déterminer une nouvelle valeur du point annuel si les conditions économiques le nécessitent.

c) La rémunération minimale mensuelle de chaque cadre, telle qu'elle doit apparaître sur son bulletin de paie, ne pourra être inférieure à 7,70 p. 100 de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie, telle que définie ci-dessus.

Toute répartition plus favorable sur l'année civile devra faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Cette répartition sur l'année civile ne s'applique pas aux cadres ayant une activité commerciale, et dont la rémunération est constituée pour partie par des commissions ou un intéressement au chiffre d'affaires.

ART.
14

La rémunération réelle perçue par un cadre au cours d'une année civile comprend tous les éléments de la rémunération et de ses accessoires, et plus particulièrement : le salaire mensuel, les primes et gratifications, les éléments de rémunération liés à l'ancienneté et tous les éléments existants ou à venir, faisant partie de la rémunération, quelle qu'en soit la périodicité.

L'ensemble des éléments ci-dessus n'est pas limitatif.

En sont exclues :

- les sommes allouées à titre de remboursement de frais, ainsi que les sommes versées dans le cadre d'un accord de participation et/ou d'intéressement.

En fin d'année civile, la rémunération annuelle réellement perçue par le cadre, telle que définie ci-dessus, sera comparée avec la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie correspondant à son coefficient, et, en cas d'insuffisance, le versement de la différence devra être régularisé au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de décembre de l'année en cours.

Si l'activité du cadre, pour quelque motif que ce soit, n'a pas couvert une année civile complète, la comparaison ci-dessus interviendra pro rata temporis.

ART.
15

Les cadres qui, pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction, effectuent des déplacements ou engagent des frais professionnels sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, dans le cadre de la législation en vigueur.

A. - PRIORITE D'ENGAGEMENT

En cas de vacance ou de création de postes, l'employeur fera appel, par priorité, aux cadres licenciés pour motif d'ordre économique.

Il pourra également recourir à la promotion interne et à l'engagement direct.

B. - CONDITIONS INDIVIDUELLES D'ENGAGEMENT

Chaque engagement fait l'objet de la rédaction d'un contrat ou d'une lettre en double exemplaire, signé par les deux parties et stipulant notamment :

- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction et les lieux où elle s'exercera ;
- le coefficient hiérarchique afférent à cette fonction ;
- la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie correspondant au coefficient attribué ;
- le montant des appointements réels et les modalités de répartition ;
- les avantages en nature et accessoires éventuels ainsi que les autres conditions particulières.

C. - VISITE MEDICALE

La visite médicale d'embauche aura lieu si possible avant l'embauche et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

D. - PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est de 3 mois, exception faite des deux cas suivants :

- a) pour les cadres débutant dans la vie professionnelle, la période d'essai est portée à 6 mois ;
- b) elle est également portée à 6 mois pour les cadres engagés au coefficient 790 et au-dessus.

E. - PREAVIS PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Le délai de préavis réciproque pendant la période d'essai est fixé comme suit :

- 15 jours pour 6 semaines à 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Durant la période d'essai, aucune indemnité n'est due de part et d'autre en cas de départ.

F. - PREAVIS APRES LA PERIODE D'ESSAI

Après expiration de la période d'essai, le délai-congé réciproque est fixé à 3 mois, sauf autre accord entre les parties.

I. - REMPLACEMENT PROVISOIRE D'UN CADRE

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un tel remplacement doit être provisoire et ne pourra excéder 6 mois, notamment en cas de maladie, d'accident, ou de rappel par l'autorité militaire du titulaire du poste. Pour toute autre cause ou en cas de prolongation de cette période, les conditions de remplacement devront faire l'objet d'une négociation entre les parties.

Pendant les 3 premiers mois du remplacement provisoire, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de 3 mois continue ou discontinue, au cours de l'année, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins la rémunération minimum annuelle professionnelle garantie du poste.

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

II. - MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

Toute modification substantielle de caractère individuel aux conditions du contrat en cours d'un cadre (diminution unilatérale de la rémunération réelle, changement d'emploi et/ou de classification, changement de lieu de travail impliquant soit un déménagement, soit un accroissement important du temps de trajet, etc.) doit faire l'objet de la part de l'employeur d'une notification écrite au cadre, et être accepté par celui-ci également par écrit, selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Le cadre dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter ou refuser toute modification. En cas de refus du salarié et de maintien par l'employeur de la modification, le contrat de travail se trouvera rompu du fait de l'employeur et devra être traité comme tel.

Toutefois, lorsque la modification proposée est motivée par une suppression de poste, il n'y aurait pas rupture du contrat du fait de l'employeur si ce dernier proposait au cadre un emploi équivalent n'impliquant pas de changement de résidence et comportant une rémunération au moins égale avec maintien du coefficient et de la rémunération minimum annuelle professionnelle garantie.

Dans le cas d'un changement de résidence non prévu par le contrat de travail, consécutif à l'application du paragraphe précédent et accepté par le cadre, les frais occasionnés pour lui et pour sa famille sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera présentée pour accord à l'employeur, préalablement à leur engagement.

Tout cadre qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur et qu'il a accepté, est licencié dans sa nouvelle résidence moins de 2 ans après son installation, doit, sauf en cas de faute grave, négocier avec l'employeur le remboursement de ses frais de rapatriement jusqu'au lieu de sa résidence précédente ou dans un lieu autre.

A. - NOTIFICATION ET PREAVIS

Tout licenciement d'un cadre doit lui être notifié conformément aux dispositions légales en vigueur.

Après la période d'essai, et sauf en cas de faute grave ou de dispositions plus favorables du contrat de travail, le délai de préavis est de trois mois.

B. - INDEMNITES DE BASE

Après trois ans d'ancienneté, et sauf en cas de faute grave, il sera versé aux cadres licenciés une indemnité de licenciement distincte du préavis et dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans d'ancienneté, 4/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté, 6/10 de mois par année de présence ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté, 8/10 de mois par année de présence.

L'indemnité de base ne pourra excéder 15 mois de salaire.

Par mois d'appointements, il faut comprendre le douzième de la rémunération brute totale que le salarié a touchée au cours des 12 mois précédant la date effective du licenciement.

C. - MAJORATIONS - MINORATIONS

Un cadre licencié entre 50 et 56 ans révolus recevra un complément d'indemnisation égal à 40 % de l'indemnité de base, avec un minimum d'indemnité totale de 3 mois s'il a de 2 à 5 ans d'ancienneté, et 5 mois s'il a de 5 à 10 ans d'ancienneté.

Cette majoration est ramenée à :

- 30 % pour un cadre licencié entre 56 et 57 ans révolus ;
- 25 % pour un cadre licencié entre 57 et 58 ans révolus ;
- 20 % pour un cadre licencié entre 58 et 59 ans révolus ;
- 10 % pour un cadre licencié entre 59 et 60 ans révolus.

Entre 60 et 62 ans révolus, un cadre licencié recevra l'indemnité de base sans majoration ni minoration.

Un cadre licencié entre 62 et 63 ans révolus recevra l'indemnité de base diminuée de 15 %. Cet abattement est porté à 25 % pour un cadre licencié entre 63 et 64 ans révolus, 45 % pour un cadre licencié entre 64 ans et 65 ans révolus.

ART.
10

Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de cadres, l'employeur devra consulter, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les moyens propres à prévenir ces licenciements ou à en atténuer les inconvénients, ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

La liste des cadres affectés par le licenciement collectif et éventuellement l'ordre chronologique de ces licenciements devront être établis compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la situation de famille.

Ces critères et l'ordre dans lequel ils sont retenus n'ont pas un caractère impératif.

Une commission nationale paritaire de l'emploi, composée comme la commission de conciliation prévue à l'article 2, paragraphe D, de la présente convention collective, sera informée de telles mesures de licenciement, conformément aux textes légaux en vigueur, afin de rechercher toutes les possibilités de reclassement à l'intérieur de la profession des cadres licenciés.

A. - CONDITIONS GENERALES

Les dispositions légales en vigueur fixent pour chaque cadre les conditions générales (âge, temps de cotisation, etc.) à partir desquelles la liquidation de ses droits aux avantages de retraite s'effectue à taux plein.

B. - ÂGE DE LA RETRAITE

L'âge normal de la retraite est soixante-cinq ans, sauf accord particulier entre l'intéressé et l'entreprise. La mise à la retraite à 65 ans ou au-delà n'est pas considérée comme un licenciement. Dans ce cas, l'employeur devra :

- informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au minimum 6 mois au préalable ;
- verser l'indemnité de " départ à la retraite " telle que définie au paragraphe " C " ci-dessous.

C. - DEPART A L'INITIATIVE DU SALARIE

A condition qu'il ait atteint l'âge à partir duquel il peut demander la liquidation de sa retraite de sécurité sociale, le cadre qui souhaite faire valoir ses droits à une pension de retraite :

- devra en avertir son employeur 6 mois à l'avance ;
- s'il a acquis 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il recevra une prime de départ en retraite égale à :
 - 2 mois d'appointements pour une ancienneté de 5 à 10 ans ;
 - 3 mois d'appointements pour une ancienneté de 10 à 15 ans ;
 - 4 mois d'appointements pour une ancienneté de 15 à 20 ans ;
 - 5 mois d'appointements pour une ancienneté de 20 à 25 ans ;
 - 6 mois d'appointements au-delà de 25 ans d'ancienneté.

Par mois d'appointements, il faut comprendre le 12e de la rémunération brute totale que le salarié a touchée au cours des 12 mois précédant la date effective de départ à la retraite.

Ces dispositions sont applicables aux salariés âgés de moins de 60 ans qui peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite dans les conditions prévues par les décrets d'application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

D. - MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de 60 à 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de dispositions telles que prévues à l'article 2 du présent accord et donnera lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

A. - PRINCIPES GENERAUX

Les parties signataires reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion de chaque cadre. Elles s'engagent de ce fait :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

B. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur ; la reconnaissance de ce droit s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;
- à la protection des délégués syndicaux prévue par la loi, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

C. - DELEGUES SYNDICAUX

A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement par organisation syndicale représentative, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou établissement est fixé conformément aux dispositions de la loi.

D. - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

Les cadres appelés à participer à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, devront en informer leur employeur au moins quarante-huit heures à l'avance et justifier qu'ils ont été régulièrement convoqués par leur organisation syndicale. Dans ces conditions, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif.

E. - PARTICIPATIONS AUX REUNIONS STATUTAIRES

Des autorisations d'absence seront accordées aux cadres mandatés par leur organisation, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant égal au minimum à huit jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés. Elles sont accordées dans la limite de six jours par an et par organisation syndicale représentative.

ART.
5

La représentation des cadres par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Dans tous les cas d'élection, un protocole d'accord devra être conclu entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou établissement, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dernières seront avisées de l'élection par affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du code électoral en matière d'électorat et d'éligibilité. Il devra, entre autres dispositions, fixer :

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories ;
- les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné ;
- les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes ;
- l'envoi par l'employeur à chaque électeur, avec les instructions de vote, d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise sera effectué en tenant compte des dispositions du code du travail.

ART.
1er

La présente convention collective, conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail, régit pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les cadres, ingénieurs et assimilés dans les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Pour l'application de la présente convention, sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés les collaborateurs qui joignent à une bonne culture générale, une formation technique, commerciale, administrative, juridique ou financière, constatée par un diplôme d'enseignement supérieur ou acquise par l'expérience personnelle et reconnue équivalente. Ils assument des responsabilités par délégation de l'employeur ou d'un cadre, et peuvent exercer un commandement sur des collaborateurs de toute nature.

Ne sont visés :

- ni les mandataires sociaux ;
- ni les cadres de position supérieure qui bénéficient d'un contrat individuel réglant leur situation générale, étant entendu que les avantages accordés par le contrat individuel soient au moins équivalents à ceux de la présente convention ;
- ni les cadres qui bénéficient du statut des voyageurs représentants placiers ;
- ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories " employés, techniciens et agents de maîtrise " même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 ;
- ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle.

A. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

B. - Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de 3 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

C. - Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision de la présente convention, cette disposition, ne pouvant faire obstacle à l'ouverture de négociations en vue de la mise en conformité de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'une proposition de nouvelle rédaction des articles dont la révision est demandée.

Les négociations devront s'ouvrir dans le délai de 1 mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

D. - Une commission nationale de conciliation et/ou d'interprétation, constituée paritairement est saisie de tout litige collectif ou individuel pouvant avoir un caractère collectif ayant pour cause l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

Elle comprend :

- pour les cadres : un membre titulaire et un membre suppléant par organisation syndicale signataire de la convention ;

- pour les employeurs : un même nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants.

Les membres prenant part au vote ne peuvent faire partie des entreprises concernées par le litige.

La Commission nationale de conciliation et/ou d'interprétation doit se réunir dans les quinze jours qui suivent la notification du litige.

Les parties convoquées pour être entendues peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix. A l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Dans tous les cas, le procès-verbal devra faire l'objet d'une diffusion aux membres signataires de la présente convention et aux parties concernées par le litige.

Lorsque la Commission nationale de conciliation et/ou d'interprétation, se prononçant à l'unanimité des organisations représentées, donne un avis motivé sur l'interprétation d'une disposition de la convention, le texte de cet avis doit être consigné au procès-verbal. Cet avis motivé d'interprétation est applicable dans les conditions définies par la loi.

Quand aucune solution au conflit n'a pu être trouvée, la Commission nationale de conciliation et/ou d'interprétation peut décider d'un commun accord de faire appel à la procédure d'arbitrage prévue par la loi.

ART.

3

La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention s'exerce dans les conditions prévues par la loi, sous réserve que l'adhésion soit totale.

La partie qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée.

Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification au siège de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 76 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires

ART. Article unique

L'annexe I bis à la convention collective cadres est ainsi modifiée :

"Valeur du point annuel : 55,15 , à compter du 1er octobre 2005 (annexe de l'article 13)."

Fait à Paris, le 4 novembre 2005.

SECTION 3

Avenant : Annexe I Grille de classification (tableau annexe de l'article 12) Convention collective nationale du 1 juin 1990

Source officielle Légifrance

ART.

Niveau :

Cadre débutant.

Coefficient : 360

Emploi - Fonction - Responsabilité :

Cadre débutant dans la vie professionnelle, possédant les diplômes correspondant à trois années minimum d'études supérieures et n'ayant d'autre expérience professionnelle que celle acquise éventuellement au cours de stages. Le maintien dans cette position ne pourra excéder un an.

Niveau :

Cadre confirmé.

Coefficient : 410

Emploi - Fonction - Responsabilité :

Cadre provenant soit de la position précédente, soit d'un recrutement extérieur et ayant un minimum d'expérience, soit de la catégorie des agents de maîtrise de la profession.

Exerce avec initiative et responsabilité, soit une fonction d'adjoint à un cadre de responsabilité supérieure, soit l'encadrement d'une équipe.

Niveau :

Cadre confirmé.

Coefficient : 460

Emploi - Fonction - Responsabilité :

Le maintien au coefficient 410 ne pourra excéder trois ans.

Niveau :

Cadre confirmé.

Coefficient : 525

Emploi - Fonction - Responsabilité :

Cadre confirmé, ayant acquis l'expérience nécessaire soit à l'intérieur de l'entreprise, soit dans une autre entreprise. Exerce ses fonctions dans un secteur limité de l'entreprise ou dans le cadre de missions bien définies. Peut avoir autorité sur un cadre.

Niveau :

Cadre confirmé.

Coefficient : 660

Emploi - Fonction - Responsabilité :

Cadre répondant aux critères de la position précédente, mais exerçant son autorité sur une équipe ou un service dont l'importance peut justifier la présence de plusieurs cadres.

Niveau :

Cadre confirmé.

Coefficient : 790

Emploi - Fonction - Responsabilité :

Cadre ayant acquis des connaissances spécifiques et une expérience dans sa spécialité et/ou qui exerce des fonctions comportant d'importantes initiatives et responsabilités soit dans diverses disciplines, soit sur des secteurs limités. Peut avoir autorité sur plusieurs cadres.

Niveau :

Cadre de position supérieure.

Coefficient : 925

Emploi - Fonction - Responsabilité :

Cadre répondant aux critères de la position précédente, mais exerçant son autorité sur plusieurs secteurs de l'entreprise tout en assurant leur coordination. Il dispose d'une large autonomie dans le cadre des délégations de pouvoir qui lui sont accordées.

Niveau :

Cadre de position supérieure.

Coefficient : 1000

Emploi - Fonction - Responsabilité :

Cadre de haut niveau, disposant d'une très large autonomie d'initiatives et de gestion. Assure la coordination de plusieurs structures complexes. Exerce des fonctions de direction par délégation du chef d'entreprise ou du directeur général à qui il est directement rattaché.

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

La valeur du point est augmentée de 0,70 % au 1er octobre 2003.

Article 2

Le premier alinéa de l'annexe II est modifié comme suit :

" La valeur du point est fixée nationalement à 6,392 € au 1er octobre 2003, sauf pour les coefficients de 140 à 190. "

Article 3

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un ouvrier au coefficient ci-après est fixé à :

Coefficient 1401 227,57 €

Coefficient 1501 236,04 €

Coefficient 1601 244,51 €

Coefficient 1701 252,99 €

Coefficient 1801 261,46 €

Coefficient 1901 269,93 €

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

SECTION 5

Avenant salaires : Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Article unique

L'annexe I bis à la convention collective " Cadres " est ainsi modifiée : valeur du point annuel : 53,10 € à compter du 1er octobre 2003 (annexe de l'article 13).

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).