

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective nationale de la céramique d'art du 29 avril 1994.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 1800**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de la céramique d'art du 29 avril 1994.

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635708

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635708](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635708)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:22

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

---

<b>Avenant : Accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires</b>	•
Article	•
Article 1er	•
Article 1.1	•
Article 1.2	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•

Article 42	.....	•
Article 43	.....	•
Article 44	.....	•
Article 45	.....	•
Article 46	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Avenant du 28 mai 2021 à l'accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires (élargissement du périmètre des ir**

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article 8	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Accord du 26 novembre 2021 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap**

Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article 7.1	.....	•
Article 7.2	.....	•
Article 8	.....	•
Article 9	.....	•
Article 10	.....	•
Article 11	.....	•
Article 12	.....	•
Article 13	.....	•
Article 14	.....	•
Article 15	.....	•
Article 16	.....	•
Article 17	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Accord du 5 mai 2023 relatif au régime de prévoyance**

Article	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•
Article	.....	•

**Lexique**

# Avenant : Accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises, des établissements et des salariés relevant de la convention collective des industries des céramiques de France (CCN n° 1558).

*NOTA : L'ensemble des dispositions issues de l'accord de branche du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France, couvrent désormais également le champ de la branche de la céramique d'art. ([Avenant du 28 mai 2021](#) art. 2-BOCC 2021-26)*

ART.

1er

La CPPNIC par rapport à la négociation a pour rôle de :

- se réunir en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y compris en lien avec la CPNE-FP ;
- définir son agenda social dans les conditions visées à l'[alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail](#). L'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir. Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales peuvent communiquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'elles proposent pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite fixés en séance ;
- *définir les engagements réciproques entre les parties dans le champ conventionnel des négociations de la branche IDCC 1558, s'agissant des dispositions relatives aux avantages individuels et collectifs acquis, à la sécurisation des dispositions conventionnelles et des accords de branches conclus antérieurement aux dispositions de la loi travail et des ordonnances la concernant, aux rapports entre les dispositions conclues au niveau de la branche et autres champs collectifs de négociations* [\(1\)](#) ;
- représenter la branche céramique, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- *établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#)* [\(2\)](#).

*Ce rapport comprend* [\(2\)](#) :

- *un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps ainsi que tous les autres thèmes ;*
- *l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;*
- *le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.*

– exercer les missions d'observatoire paritaire mentionnées à l'[article L. 2232-10 du code du travail](#) ;

– recevoir les conventions et accords d'entreprise notamment ceux comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps ainsi que tous les autres thèmes dans sa mission d'observatoire de la négociation de branche, conclus par les groupes, les entreprises ou les établissements de la céramique.

Les membres de la CPPNIC dans leur mission d'observatoire, porteront une attention particulière aux dispositions de ces conventions et accords correspondant notamment à la mise en œuvre d'une disposition législative et pour lesquelles il y a absences au niveau de la branche de stipulations portant sur le même objet.

S'il ne revient pas à l'observatoire un rôle de validation ou non des accords transmis à la branche, il convient toutefois de souligner que les accords et avenants de révision sont légalement soumis à des conditions de validité, et que leur inobservation conduit à ce qu'ils soient réputés non écrits.

S'il surgit à ce propos une contestation quant à la validité des conditions de conclusion d'un accord ou avenant de révision d'un accord, ayant pour effet que ce dernier devienne réputé non écrit, cette information devra être portée à la connaissance des membres de l'observatoire dans des conditions d'information identiques à celles ayant conduit à la transmission de l'accord.

La partie signataire d'un accord ou avenant ayant fait l'objet d'une transmission, qui exerce son droit à la dénonciation de celui-ci, est dans les mêmes conditions invitée à en informer la branche

Sur la base des informations reçues, les membres de la CPPNIC devront pouvoir faire des propositions d'amélioration des garanties collectives, des conditions de travail et l'emploi dans la branche.

*(1) Le 3e point de l'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-13 tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.*

*(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

*(2) Le 6e point de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail et du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

*(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

ART.  
1.1

Il est rappelé que la mission de veille des conditions de travail et d'emploi dévolue à la CPPNIC est complémentaire de la mission conférée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP).

En effet, la CPNE-FP doit être informée sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible. Elle doit également étudier l'évolution de l'emploi. Dans le cadre de cette mission de veille de l'emploi, la CPNE-FP établit une fois par an un bilan sur ce sujet.

La CPNE-FP conserve cette prérogative de veille de l'emploi et décide que son bilan soit présenté, à titre d'information, une fois par an à la CPPNIC.

Quant à la mission de veille des conditions de travail, et l'emploi, cette dernière relève des sujets traités à la CPPNIC notamment à travers l'analyse du rapport annuel d'activité.

La commission établira, une fois par an – avant la fin du 1er semestre de l'année n + 1 – un bilan portant sur :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté, travail de nuit...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarées par la médecine du travail ;
- des dispositions négociées dans la branche en rapport à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité, l'amélioration des conditions de travail, visant à renforcer la sécurité et garantir la santé des travailleurs ;
- la rémunération ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail ;
- la présentation du rapport fait pour la CPNE-FP sur l'évolution de l'emploi ;
- les accords collectifs d'entreprises relatifs à la durée du travail, à la répartition et aménagements des horaires, au repos, aux congés payés, au compte épargne-temps.

Les thèmes listés dans l'accord ne sont donnés qu'à titre indicatif. Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (H/F) et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) sera faite. Les résultats seront présentés par branche métier afin de pouvoir mieux étudier la concurrence des entreprises dépendant du même secteur d'activité. L'établissement du bilan devra assurer l'anonymat des entreprises ayant répondu.

Ces accords doivent être communiqués par les entreprises à la CPPNIC via l'adresse e-mail suivante : juridique@ceramique-france.fr, dans un délai maximum de 1 mois à compter de la réception du récépissé de validation de l'accord par la DIRECCTE. L'envoi de l'accord doit être accompagné du récépissé de validation de la DIRECCTE.

Lorsque l'employeur transmet les accords à la commission, il doit en informer les autres parties à la négociation ainsi que les signataires de l'accord.

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et les noms et prénoms des négociateurs et des signataires devront être masqués. Il est alors demandé aux entreprises de ne conserver que la qualité des négociateurs et des signataires de l'accord et le cas échéant leur attache syndicale respective.

La CPPNIC accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis. Cet accusé de réception ne préjugera en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Le rapport établi permettra aux partenaires sociaux de la branche d'étudier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre au rapport une contribution écrite synthétique, contribution pouvant porter sur des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Pour rappel, les salariés appelés à négocier en entreprise ont la possibilité de prendre attache auprès des organisations syndicales représentatives, pour se faire assister dans cette négociation par un salarié mandaté. De même, ne peuvent pas avoir mandat pour négocier et conclure des accords collectifs de travail, les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés à l'employeur, ainsi que les salariés apparentés à l'employeur (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés au même degré).

ART.  
1.2

L'obligation est faite aux entreprises d'informer les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives de la branche des industries céramiques Françaises de l'ouverture de négociation collective.

---

**ART. 2** La CPPNIC par rapport à la négociation comprend 4 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales et patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs feront connaître par écrit (courriel ou courrier), auprès du secrétariat de la commission, les noms de leurs représentants au plus tard 2 jours ouvrés avant la réunion.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle. Cette dernière ne pourra pas conduire à avoir plus de 4 représentants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants d'employeurs au sein de la CPPNIC. Elle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Lorsque la commission est amenée à représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, cette dernière sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs. Les représentants de chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs devront être désignés, par écrit, auprès du secrétariat de la commission.

---

**ART. 3** Le mandat de président est assuré par l'organisation professionnelle d'employeurs.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la commission.

---

**ART. 4** Le secrétariat de la commission est assuré par le responsable des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France (CICF).

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la commission ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif de la commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d'établir les comptes rendus, procès-verbaux de la réunion conformément aux positions exprimées ;
- adresser, dans les conditions légales, un exemplaire de tout accord de branche signé, à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche et organisations représentatives des employeurs à ce même niveau, en assurer le dépôt et demande d'extension.

---

**ART. 5** La CPPNIC par rapport à la négociation se réunit selon l'agenda social.

Le secrétariat convoque les organisations syndicales représentatives membres de la commission 10 jours ouvrés avant la date de réunion prévue.

Chaque organisation syndicale reçoit les documents dans la mesure du possible au minimum 5 jours ouvrés avant les réunions préparatoires.

---

**ART. 6** La CPPNIC par rapport à la négociation se réunit entre six et dix fois par an.

Chaque fois que les membres de la commission participent aux réunions ainsi qu'aux réunions préparatoires, le temps consacré à ces réunions est considéré comme du temps de travail effectif dans les limites accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Le président dirige les débats et veille au bon déroulement des réunions.

Le secrétariat rédige les comptes rendus des réunions. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces comptes rendus.

---

**ART. 7** En cas de conclusion d'accords ou d'avenants collectifs de branche, la validité des textes suit les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

En ce qui concerne les réunions préparatoires, ces dernières sont régies par les dispositions de l'article 36 du présent accord.

---

**ART. 8** Dans son rôle de conciliation, la CPPNIC :

- veille à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- examine les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;
- recherche amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

---

**ART. 9** Dans son rôle de conciliation, la CPPNIC comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs procèdent, par écrit auprès du secrétariat de la commission, à la désignation de leurs représentants.

Les organisations syndicales ou patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Cette désignation est valable jusqu'au renouvellement de la publication de la représentativité. Les mandats des représentants peuvent être annulés et remplacés à tout moment par écrit (courrier simple), adressé au secrétariat de la commission.

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires voteront ; les suppléants participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Dans le cas où le différend ne vise que la catégorie des ouvriers et des employés, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent siéger aux réunions de la commission.

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission chargée de concilier.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

---

**ART. 10** Lorsqu'elle intervient dans son rôle de conciliation, la CPPNIC procède, en début de chaque séance, à la désignation en son sein d'un président et d'un vice-président de séance.

Le mandat de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation employeur.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la commission.

---

**ART. 11** Le secrétariat de la commission dans son rôle de conciliation est assuré par le responsable des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France (CICF).

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la commission ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif de la commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d'établir les comptes rendus, procès-verbaux et avis de la réunion conformément aux positions exprimées.

ART.  
12

La commission dans son rôle de conciliation peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une difficulté en rapport à une disposition de la convention collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est de tenter de faire concilier les parties.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors de leur présence :

- si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission rend une décision à la majorité absolue des voix des membres présents ou représentés. Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent de se soumettre à la décision de la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes ;
- si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 21 du présent accord. Les parties au litige sont tenues de respecter la décision de la commission, à moins que celle-ci ait décidé de renvoyer la question à la procédure de révision.

ART.  
13

La commission dans son rôle de conciliation est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile après décision arrêtée à la majorité des 2/3 des voix des membres présents.

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la commission peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

ART.  
14

Chacune des parties peut librement venir exposer sa ou ses demandes à la commission. Elles peuvent donner leur point de vue sur la ou les dispositions objets de la saisine de la commission.

Le temps nécessaire à cette participation, par les parties au litige, sera considéré et payé comme du temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement où est apparu le litige. Chacune des parties procédera aux remboursements des frais engagés conformément à ses barèmes de remboursement.

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Le président ou le vice-président dirige les débats et veille au bon déroulement des séances.

Le secrétariat rédige, dans un délai maximum de 3 mois, les comptes rendus des réunions et avis, sous le contrôle des présidents et vice-présidents de la CPPNIC dans son rôle de conciliation. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère utile, ce dernier devra être rédigé dans un délai maximum de 1 mois.

La CPPNIC dans son rôle de conciliation ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres titulaires (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent) par collège sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

Lorsque la commission siège en tant que commission de conciliation, le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présent en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission, dans un délai maximum de 3 mois suivants la date de la réunion :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces procès-verbaux et avis.

ART.  
15

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNIC :

- veille à une exacte application des dispositions conventionnelles ;
- règle les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche ;
- rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#) ;
- résout les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche.

ART.  
16

La CPPNIC comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs procèdent, par écrit auprès du secrétariat de la commission, à la désignation de leurs représentants.

Les organisations syndicales ou patronales devront veiller à la mixité de leur représentation.

Cette désignation est valable jusqu'au renouvellement de la publication de la représentativité. Les mandats des représentants peuvent être annulés et remplacés à tout moment par écrit (courrier simple), adressé au secrétariat de la commission.

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Toutefois, seuls les titulaires voteront ; les suppléants ne participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire absent.

Dans le cas où le différend ne vise que la catégorie des ouvriers et des employés, seules les organisations syndicales représentatives de cette ou de ces catégories peuvent siéger aux réunions de la commission.

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission chargée d'interpréter ou de concilier.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

ART.  
17

La CPPNIC lorsqu'elle intervient dans son rôle d'interprétation procède, en début de chaque séance, à la désignation en son sein d'un président et d'un vice-président.

Le mandat de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collègue respectif.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation d'employeurs.

Le président et le vice-président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la séance sera assuré par le représentant du secrétariat de la commission.

ART.  
18

Le secrétariat de la commission est assuré par le responsable des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France (CICF).

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la commission ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif de la commission (à savoir organiser la réunion de la commission ; convoquer les membres de la commission ; assurer la préparation du dossier) ;
- d'établir les comptes rendus, procès-verbaux et avis de la réunion conformément aux positions exprimées.

ART.  
19

La CPPNIC est obligatoirement saisie en cas de demande d'interprétation :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative d'une direction d'entreprise ;
- soit à la demande expresse du juge ou du conseiller en charge de régler le litige en cas de procédure judiciaire.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective ou des accords nationaux concernés et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la commission.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

ART.  
20

Chacune des parties peut librement venir exposer sa ou ses demandes à la commission. Elles peuvent donner leur point de vue sur la ou les dispositions objets de la saisine de la commission.

Le temps nécessaire à cette participation, par les parties au litige, sera considéré et payé comme du temps de travail effectif par l'entreprise ou l'établissement où est apparu le litige. Chacune des parties procédera aux remboursements des frais conformément à ses barèmes de remboursement.

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échanges et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Le président ou le vice-président dirige les débats et veille au bon déroulement des séances.

Le secrétariat rédige, dans un délai maximum de 3 mois, les comptes rendus des réunions et avis, sous le contrôle du président et du vice-président de la CPPNIC. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère utile, ce dernier devra être rédigé dans un délai maximum de 1 mois.

La CPPNIC ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres titulaires (ou suppléant en remplacement d'un titulaire absent par collègue) sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

Lorsque la commission siège en tant que commission d'interprétation, le secrétaire de séance rédige des avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission, dans un délai maximum de 3 mois suivants la date de la réunion :

- aux parties au litige ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives dans la branche.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces procès-verbaux et avis.

ART.  
21

La commission dans son rôle d'interprétation, est chargée d'examiner et de tenter de régler toute difficulté d'interprétation de la convention collective, de ses annexes, de ses avenants et des accords collectifs conclus au niveau de la branche, dans le cadre de sa saisine.

Dans ce cadre, la commission peut :

– émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents ;

Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur d'avis. Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité, cette dernière est renvoyée à la CPPNIC dans son rôle de négociation pour acter le point dans le cadre d'un accord.

– dresser et signer un procès-verbal afin d'exposer les points de vue respectifs lorsque la commission ne rend pas sa décision au 2/3 des voix. Dans ce cas la commission renvoie l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision de l'article G 30 b) de la convention collective.

Les modalités de vote sont les suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège "employeurs" et le collège "salariés" doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente ou représentée dispose d'une voix et le collège "employeurs" dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes ou représentées.

ART.  
22

Le présent accord, établi en conformité avec les dispositions de la convention collective nationale des industries céramiques de France, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, ci-après la CPNE-FP.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle pourra notamment demander à l'observatoire des métiers :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...)
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;
- d'identifier les métiers et compétences clés ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre de la GPEC de branche, en tant que de besoin régionalisée ;
- de conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle ;
- notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage ;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées ;
- des documents analytiques décrivant les caractéristiques socioprofessionnelles de la branche et leurs évolutions ;
- des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers, ou encore des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée ;
- des états informatifs du type : nomenclature de fonctions, listes des diplômes, des titres ou des certificats de qualification professionnelle existant dans la branche, ou au répertoire des métiers.

ART.  
23

La CPNE-FP est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche (ci-après les organisations syndicales) et d'un nombre équivalent de représentants d'employeur.

ART.  
24

Afin d'optimiser les travaux, il peut être proposé à la CPNE-FP de mettre en place un groupe de travail.

ART.  
25

La CPNE-FP désigne en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans.

Le mandat de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le mandat de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La présidence et la vice-présidence assurées par les organisations syndicales se feront selon le calendrier suivant :

- CFDT ;
- CFTC ;
- CFE-CGC ;
- FO ;
- CGT.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation salariée.

Le président et le vice-Président représentent ensemble la commission dans le cadre de ses activités.

En cas de vacance d'un mandat, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion chargée d'organiser une nouvelle désignation.

ART.  
26

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le président et le vice-président, en fonction des propositions faites par les organisations. Le président et le vice-président assurent la tenue des séances. Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés, par le président et le vice-président, et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en commission paritaire nationale.

ART.  
27

Conformément à l'article 22 du présent accord, la CPNE-FP suit régulièrement les travaux de l'observatoire dont les résultats lui sont communiqués.

La CPNE-FP peut être amenée à rendre des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence.

La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si chaque collège compte au moins 3 représentants.

Les décisions sont prises par un vote à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à 2 par représentant.

En cas de démission d'un des représentants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Chaque représentant des représentations syndicales que des organisations patronales dispose d'une voix.

Les votes ont lieu à bulletin secret lorsque au moins un participant le demande.

**ART.  
28**

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont les suivantes :

- se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE par accord national interprofessionnel, ainsi que toutes celles qui lui seront confiées par la commission paritaire nationale ;
- suivre l'application des accords conclus, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- établir la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation ;
- définir et de transmettre à l'OPCA les taux de prise en charge des formations ;
- valider les organismes de formation des métiers de la céramique ;
- définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la convention collective nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de branche ;
- rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la convention collective nationale et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- analyser les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande ;

Dans le cadre de ses attributions relatives à l'emploi, la CPNE-FP devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment du vieillissement des salariés de la branche et du renouvellement des compétences.

Au titre de ces missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats avec l'État et les régions.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, les régions de tous contrats avec la branche professionnelle permettant le développement de la formation professionnelle continue.

Elle définira et fixera les certificats de qualification professionnelle (CQP), les titres ou les préparations aux diplômes, titres et CQP qui lui paraissent devoir être développés.

Elle proposera à la commission paritaire nationale les positionnements des CQP, des titres etc. qu'elle a entériné.

Elle organisera la promotion, par tous moyens efficaces, des dispositifs qu'elle mettra en œuvre.

La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports ou du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative des emplois et des qualifications, notamment le bilan de situation comparé hommes/femmes, et une analyse de la situation des travailleurs handicapés, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

**ART.  
29**

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours ouvrés avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE-FP.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon-réponse et la possibilité de donner pouvoir en cas d'absence pourra être notifiée.

L'ordre du jour de la réunion suivante et les documents préparatoires nécessaires sont transmis en même temps que les convocations.

**ART.  
30**

Le nombre minimal de réunions plénières de la CPNE-FP est fixé à 2 par an.

Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins et notamment dans le cadre de problématiques particulières.

Ces réunions supplémentaires sont organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la commission.

Les groupes de travail se réunissent en fonction des besoins, et du calendrier défini, conformément à l'article 41 du présent accord.

**ART.  
31**

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent aux réunions de la CPNE-FP sont fixées au titre 3 de l'accord.

**ART.  
32**

Le siège de la CPNE-FP et son secrétariat sont fixés au siège social de la CICF au 2, bis rue Michelet, 92130 Issy-les-Moulineaux.

**ART.  
33**

Le secrétariat de la CPNE-FP est assuré par le service des affaires sociales de la confédération des industries céramiques de France.

**ART.  
34**

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises, chaque organisation syndicale s'assurera, sauf exception qu'elle justifiera, à ne pas inclure dans leur délégation plus d'un salarié par établissement.

<b>Commission paritaire</b>	<b>Nombre de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national dans la branche</b>	<b>Durée mandat</b>	<b>Nombre de réunions minimum par an à titre indicatif</b>
CPPNIC (dans son rôle de négociation)	4 représentants par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	6 à 10 réunions
CPPNIC (dans son rôle de conciliation)	2 représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	Autant que besoin
CPPNIC (dans son rôle d'interprétation)	2 représentants (un titulaire et un suppléant) par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	Autant que besoin
CPNE-FP	2 représentants par organisation syndicale	Renouvellement de la représentativité	2 réunions
Commission paritaire de suivi des accords	Fixé par accord	Fixé par accord	Fixé par accord

**ART.  
35**

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la CPPNIC.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à 2 représentants par organisation syndicale de la branche reconnue représentative au plan national et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

La CPPNIC peut décider de faire appel à un expert, dont le coût sera pris en charge par la CICF.

**ART.  
36**

Des réunions préparatoires auront lieu la veille des réunions paritaires selon l'organisation exposée à l'article 40 du présent accord.

La réunion préparatoire pourrait d'un commun accord entre les parties être décalée.

**ART. 37** Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'heure, l'objet et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions réunies, les employeurs ne pourront pas s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une instance paritaire ainsi qu'à une réunion préparatoire, le temps consacré aux réunions est considéré comme temps de travail effectif dans les limites qui sont accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs et ne doit conduire à aucune perte de rémunération.

Dans ce cadre, la durée de l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses mandats.

**ART. 38** Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Les remboursements des frais engagés sont ceux directement liés à la participation aux réunions des instances paritaires et des réunions préparatoires. Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales, attestant de la dépense et du détail des frais engagés :

- originaux des billets de train ou justificatif de voyage (exemple : e-billet) ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion, répondant aux conditions ci-après ;
- indication sur l'honneur du nombre de km parcourus.

Les remboursements seront revalorisés par voie d'avenant.

**ART. 39** Au titre des frais de transport seront uniquement prises en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire et de la réunion préparatoire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport (ou de voyage), dans les conditions suivantes :

- train : remboursement SNCF sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué en 2e classe ou 1re classe à prix équivalent (billet prems', IDTGV...), dès lors que le représentant syndical apportera le justificatif du comparatif entre les deux ;
- avion : ce moyen de transport restant exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICF, avant le déplacement ;
- voiture : afin de se rendre à la gare ou RER la plus proche du domicile du (de la) représentant syndical. Le remboursement s'effectuera sur la base des kilomètres parcourus, au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking/péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Le trajet du domicile au lieu de la réunion en voiture reste exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICF, avant le déplacement.

Tout autre déplacement sera remboursé sur la base du tarif du billet de train, 2de classe ou équivalent.

**ART. 40** Les remboursements s'effectueront pour chaque participant et par participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème suivant :

- frais de repas : remboursement dans la limite de 25 € par repas du midi et 30 € par repas du soir ;
- frais d'hébergement : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 € par nuit, petit déjeuner inclus.

**ART. 41** Dans les conditions ci-dessus énoncées, la CICF prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par chaque représentant des organisations syndicales, dans les limites fixées ci-dessus.

Les participants transmettront au secrétariat de la CICF le formulaire type (fiche de remboursement), remis à cet effet, sur lequel seront mentionnés :

- date et heure de la réunion ;
- le nom et l'adresse de l'organisation syndicale ;
- le nom et l'adresse du délégué ;
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
- les détails du remboursement ;
- les justificatifs seront annexés à la fiche de remboursement.

Le remboursement se fera par chèque ou par virement et sera effectué et/ou adressé dans le délai de 2 semaines suivant la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues et tout dépassement restera à la charge du participant l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles (exemple : annulation de la réunion par la CICF) qui seront alors pris en charge en complément.

Dès lors que la réunion paritaire du fait de sa durée exceptionnelle engendre des frais supplémentaires, ils seront pris en charge dans les mêmes conditions. Lorsque de la même façon, le représentant ne peut prévoir son retour le jour de la réunion, il bénéficie également des dispositions en matière d'autorisations d'absence de l'article 37.

**ART. 42** Les modalités de remboursement s'appliquent pour les réunions paritaires liées aux centres de perfectionnement des CFA et pour le conseil de perfectionnement des industries céramiques.

**ART. 43** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

**ART. 44** Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

*(1) L'article 44 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 dudit code.*

*(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

**ART. 45** Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

*(1) L'article 45 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.*

*(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

**ART. 46** Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

ART.

La [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier l'[article 24](#) de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ([art. L. 2232-9 nouveau du code du travail](#)).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la céramique se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La branche ayant déjà institué, en son sein, une commission paritaire de négociation ainsi qu'une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, les partenaires sociaux ont décidé de réunir ces deux instances pour créer la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Les règles de fonctionnement des instances paritaires de la branche sont régies par le présent accord et seront dissociées selon l'instance concernée.

Le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions d'accords antérieurs qui ont le même objet :

- l'accord national professionnel relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries céramiques de France du [28 avril 2015](#) ;
- l'accord de branche relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France du [12 novembre 2015](#) ;
- l'accord de branche portant modification de l'article G 28 de la convention collective des industries céramiques de France du [14 juin 2016](#).

## SECTION 2

# Avenant : Avenant du 28 mai 2021 à l'accord du 29 novembre 2017 relatif au fonctionnement des instances paritaires (élargissement du périmètre des instances paritaires)

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

Le présent avenant s'applique aux organisations syndicales et patronales représentatives au sein de la branche ainsi qu'aux entreprises visées dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France (IDCC 1558) ainsi que celui de la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art (IDCC 1800).

### ART. 2

L'ensemble des dispositions issues de l'[accord de branche du 29 novembre 2017](#) relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France, couvrent désormais également le champ de la branche de la céramique d'art.

### ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### ART. 4

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

### ART. 5

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non-signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#), l'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire (articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail), à la diligence de son ou de ses auteurs.

### ART. 6

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche. La révision se fera immédiatement à la demande de celle-ci.

### ART. 7

Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART. 8 Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#). Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes de Nanterre.

*En application de l'[article L. 2231-7 du code du travail](#) et conformément à l'ordonnance du 23 avril 2020, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 8 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives. [\(1\)](#)*

*(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article 21 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, de la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 10 janvier 2017, n° 15-20.335) et du I de l'article 11 bis de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, telle que modifiée par l'ordonnance n° 2020-737 du 17 juin 2020 modifiant les délais applicables à diverses procédures en matière sociale et sanitaire afin de faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19.  
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

ART. La réforme de la restructuration des branches professionnelles s'est traduite dans la loi dès 2014, mais le cadre légal actuel est issu de la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#) relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Ce cadre porte sur la fusion des champs d'application de conventions collectives, pouvant être administrative ou volontaire.

Ainsi compte tenu de l'arrêté de fusion en date du 16 novembre 2018 portant fusion des champs conventionnels, la convention collective nationale du personnel de la céramique d'art (IDCC 1800) est rattachée à la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramique de France (IDCC 1558), en application de l'[article L. 2261-32 du code du travail](#).

*La fusion des champs conventionnels est opérée à compter de cette date et ouvre, conformément aux [articles L. 2261-33 et suivants du code du travail](#), un délai de cinq ans maximums pour que les partenaires sociaux effectuent une harmonisation des dispositions conventionnelles. Au terme du délai de cinq ans, à défaut d'un accord de remplacement des stipulations des anciennes conventions collectives par des stipulations communes, les stipulations de la convention de la branche rattachée cessent de s'appliquer et l'ensemble des salariés et des employeurs de cette ancienne branche sont désormais couverts par la convention collective de la branche de rattachement. [\(1\)](#)*

*(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application de la décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel, à défaut d'accord conclu pendant le délai de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs conventionnels, les éventuelles stipulations de la convention collective de la branche du personnel de la céramique d'art régissant des situations spécifiques continuent de s'appliquer.  
(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)*

## Avenant : Accord du 26 novembre 2021 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective des industries céramiques de France (CCN n° 1558) et de la convention collective de la céramique d'art (CCN n° 1800).

Il est toutefois rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'[article L. 5212-2 du code du travail](#) ne concerne que les entreprises occupant au moins 20 salariés.

ART.  
2

Selon l'[article L. 5212-13 du code du travail](#), la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du même code sont :

- les travailleurs reconnus handicapés par la « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées » (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente (IPP) au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 214-2, [L. 241-3](#) et [L. 241-4](#) du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. Ces articles visent notamment les invalides de guerre titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; les victimes civiles de guerre ou d'actes de terrorisme ; les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité... ;
- les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la [loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991](#) relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'[article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles](#) ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Cet accord concerne les nouveaux embauchés via des mesures d'accueil et d'insertion comme les salariés déjà en poste, en situation de handicap définitif ou temporaire et ceux qui deviennent en situation de handicap.

ART.  
3

Les parties rappellent que le présent accord s'applique dans le respect de la confidentialité sur le statut des travailleurs en situation de handicap.

Le statut de travailleur en situation de handicap relève de la vie privée et constitue à ce titre une information qui ne peut pas être divulguée sans l'accord du futur salarié ou du salarié intéressé.

Seul le service de santé au travail est autorisé à détenir des informations sur l'état de santé des travailleurs en situation de handicap. Le salarié peut demander au service de santé au travail de conserver la confidentialité concernant son statut vis-à-vis de son employeur.

ART.  
4

Afin d'améliorer l'emploi de personnes en situation de handicap, la question du handicap est abordée dès la phase du recrutement.

Les entreprises sont invitées dans cette démarche à collaborer avec tous les acteurs de l'emploi de personnes en situation de handicap, qu'ils soient publics ou privés (par exemple : AGEFIPH, Cap emploi, Pôle emploi, et les missions locales...).

L'emploi des personnes en situation de handicap concerne tous types de contrats de travail notamment :

- les contrats à durée indéterminée ;
- les contrats à durée déterminée ;
- les contrats en alternance ;
- les stagiaires avec conventions de stage.

Pour répondre aux principes de non-discrimination, les parties posent le principe du recrutement fondé sur les compétences professionnelles et personnelles des candidats ainsi que leur capacité à tenir le poste à pourvoir aux besoins de l'entreprise.

Elles rappellent que le processus de recrutement reste le même pour l'ensemble des candidats à un poste de travail. Néanmoins, les entreprises s'engagent à réduire les obstacles au recrutement des personnes en situation de handicap. Ainsi, à l'occasion d'un recrutement il est demandé aux entreprises qu'une interrogation soit faite entre la direction et les responsables hiérarchiques concernés sur la possibilité de confier, à compétences égales, le poste objet du recrutement à une personne en situation de handicap.

Elles encouragent les entreprises à indiquer expressément dans leurs annonces l'accessibilité du poste aux personnes en situation de handicap.

---

**ART. 5** Pour accompagner et consolider l'intégration d'un salarié en situation de handicap nouvellement embauché, un entretien entre ce dernier et la direction de l'entreprise devra être organisé préalablement à l'embauche effective afin de prévoir les aménagements éventuels à mettre en place pour l'arrivée du nouveau salarié.

Une sensibilisation de l'équipe devra être réalisée lors de l'accueil du nouveau salarié, sous réserve que celui-ci accepte de communiquer sur son handicap.

Les entreprises, après examen approfondi auprès des organismes compétents et sous réserve de faisabilité technique ou financière, n'excluent aucune mesure ou action de nature à permettre l'intégration dans leur emploi des salariés en situation de handicap.

Le CSE devra être impliqué dans l'examen des faisabilités techniques et financières et leurs applications dans l'entreprise.

---

**ART. 6** Eu égard à leurs compétences et aptitudes, les salariés en situation de handicap :

- doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise à la promotion dans le cadre des règles internes en vigueur ;
- bénéficient d'une évolution de carrière, de rémunération et éventuellement de possibilités de mobilité géographique dans les mêmes conditions que les autres salariés.

À cet égard, les responsables hiérarchiques seront sensibilisés à l'égalité de traitement en matière d'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ils pourront se faire aider dans ce cadre par le référent mentionné à l'article 10 du présent accord.

De la même façon et en accord avec la hiérarchie du salarié concerné et si cela s'avère utile et nécessaire, la notion d'objectifs (si elle concerne le salarié) pourra être aménagée afin de tenir compte du handicap du salarié.

Si un salarié en situation de handicap estime subir une rupture d'égalité de traitement à son encontre, il est encouragé à solliciter auprès de sa direction une revue au niveau salarial et au niveau des formations afin de s'assurer que les éléments individuels des salariés en situation de handicap sont comparables en moyenne à ceux des salariés occupant des fonctions équivalentes et présentant les mêmes caractéristiques.

Lors de l'examen de la situation de l'entreprise et intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise auprès du comité social et économique (CSE), un point annuel sera fait sur les mesures prises en faveur du maintien au travail des salariés ayant subi un accident de travail ainsi que des salariés en situation de handicap.

Ce même point sera fait dans les entreprises de moins de 50 salariés, les membres de la délégation du personnel du CSE disposant d'une compétence générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

---

**ART. 7**

---

**ART. 7.1** Il est convenu entre les parties que les actions de sensibilisation des acteurs contribuent à la réussite d'une politique d'emploi de travailleurs en situation de handicap (affichage, intranet, diffusion d'une documentation avec le bulletin de salaire, etc.).

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap en général, des actions de communication interne à destination de l'environnement professionnel, avec l'assistance d'organismes compétents tel que l'AGEFIPH, seront à réaliser pour permettre une bonne réussite de l'intégration des salariés en situation de handicap.

Il s'agit de rassurer les salariés sur la perception du handicap par l'entreprise, de les sensibiliser sur la nécessité de permettre à l'entreprise d'éviter toute dégradation de leur état de santé en anticipant les évolutions et aménagements nécessaires.

Pour mettre en place ces actions de sensibilisation, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés, sont encouragées à s'adresser à des structures de conseil et d'accompagnement des entreprises dans leur participation active à l'implication des salariés en situation de handicap.

ART.  
7.2

La formation est un outil primordial d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours au sein de l'entreprise.

Les salariés en situation de handicap doivent avoir accès, comme les autres salariés de l'entreprise, aux actions de formation professionnelle.

Les entreprises devront prévoir des actions favorisant l'adaptation professionnelle des salariés handicapés. Elles intègrent des dispositifs tels que :

- bilans de compétences ou bilans professionnels, permettant la prise en compte du handicap ;
- tutorat permettant l'adaptation au poste de travail ;
- période d'immersion au sein d'autres services, lorsque le salarié concerné est dans une démarche de reconversion professionnelle nécessitée par le handicap.

Les salariés en situation de handicap se verront proposer par la direction de l'entreprise un entretien destiné à faire le point sur leur situation professionnelle et leur intégration dans les équipes. Cet entretien, qui aura lieu au maximum tous les 2 ans, viendra en complément des entretiens obligatoires réalisés avec leur hiérarchie.

Les salariés en situation de handicap auront toute liberté pour accepter ou décliner cet échange. De même ces salariés pourront ou non à leur convenance, se faire accompagner lors de ces entretiens par le référent handicap mentionné à l'article 10 du présent accord.

En complément des dispositifs généraux de formation, une personne reconnue en situation de handicap peut aussi bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour obtenir une qualification et bénéficier d'aménagements particuliers.

Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un centre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation.

Enfin, elle peut bénéficier d'un contrat de rééducation, apprendre ou nouveau métier ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien emploi si elle est devenue inapte à exercer sa profession.

- Contrat d'apprentissage : tout employeur peut conclure un contrat d'apprentissage avec une personne reconnue en situation de handicap, laquelle doit rechercher une entreprise susceptible de l'accueillir, avec l'aide notamment de l'Agefiph ou de Cap emploi. Il revient à l'entreprise de procéder à l'inscription en centre de formations.

Ci-dessous la grille de rémunération :

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
1re année	50 %	60 %	60 %[1]	100 %[1]
2e année	60 %	70 %	70 %[1]	100 %[1]
3e année	75 %	85 %	85 %[1]	100 %[1]
4e année	85 %	95 %	110 %[1]	110 %[1]

[1] Pourcentage du Smic ou du SMC en fonction du plus élevé.

- Pré-orientation : le centre de pré-orientation contribue à l'orientation professionnelle des personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et qui rencontrent des difficultés d'insertion dans le milieu du travail. Il propose des stages pour affiner un projet professionnel et faciliter l'insertion professionnelle. Le centre accueille et étudie avec la personne ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en une orientation professionnelle adaptée en tenant compte de son état de santé.

- Contrat ou stage de rééducation professionnelle : toute personne reconnue en qualité de travailleur handicapé, devenue inapte à exercer sa fonction, du fait d'un handicap, peut se voir proposer un contrat ou un stage de rééducation professionnelle. Le contrat de rééducation permet de bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à sa profession et le stage, d'apprendre un nouveau métier.

**ART. 8** Les entreprises doivent se doter des moyens suffisants pour aménager les conditions de travail des salariés en situation de handicap dans la limite des contraintes liées à leur organisation et leur environnement.

Elles veilleront, à étudier, les demandes d'aménagements faites par les salariés et validées par le médecin du travail ; et veilleront à mettre en place avec l'assistance des organismes compétents, sur préconisation du médecin du travail, toutes les améliorations ou adaptations nécessaires.

Lorsque des aménagements d'horaires peuvent être de nature à faciliter le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, ces aménagements seront examinés au regard des préconisations du médecin du travail et des contraintes opérationnelles.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés bénéficiaires du présent accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur en situation de handicap et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, des mesures décidées en commun entre l'employeur, la médecine du travail et/ ou le CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise, donneront lieu à :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télétravail conformément à l'[article L. 1222-9 du code du travail](#) ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'[article L. 3121-49 du code du travail](#), travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ; dans ce cas, le reclassement interne du salarié concerné s'effectuera, pour un temps de travail effectué identique, à coefficient personnel égal ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés (AGEFIPH, fonds pour l'amélioration des conditions de travail, etc.), ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur en situation de handicap (adaptation d'un véhicule société, place de parking spécifique ...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste.

Lorsque la tenue d'un poste de travail ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, l'employeur mettra en place un cursus individualisé avec les moyens associés (conformément à l'article 9 du présent accord).

*Il est rappelé que les actions réalisées en termes d'aménagement de poste de travail pour les salariés en situation de handicap feront l'objet d'une information/ consultation du CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise. (1)*

*(1) Le dernier alinéa de l'article 8 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 2316-1, L. 2316-2, L. 2316-20 et L. 2316-22 du code du travail.*

*(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)*

**ART. 9** Au regard de la complexité des démarches de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés en situation de handicap concernés pourront bénéficier, indépendamment de toute prise de congés payés, d'autorisations d'absences rémunérées afin de réaliser les démarches d'obtention ou de renouvellement (tous les 5 ans) de la RQTH, sur justificatifs et en respectant un délai de prévenance de 15 jours, à hauteur de :

- deux journées pour l'initiation d'un dossier. Ces deux journées peuvent être fractionnables par demi-journée ;
- une journée pour son renouvellement. Cette journée peut être fractionnable par demi-journée.

Afin de permettre aux salariés en situation de handicap de se rendre à une visite médicale ou à un examen de contrôle, ces derniers pourront bénéficier, indépendamment de toute prise de congés payés, sur justificatifs et en respectant un délai de prévenance de 7 jours, par année civile, d'une autorisation d'absence rémunérée à hauteur d'une journée fractionnable en demi-journée.

Des mesures de même nature, seront accordées aux salariés considérés comme « proche aidant » au sens de l'[article L. 3142-16 du code du travail](#), prévu à l'article 11 de ce présent accord.

ART.  
10

Il est rappelé que les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'[article L. 5213-6-1 du code du travail](#).

Donc les signataires demandent que les entreprises entre 20 et 250 salariés identifient et désignent en leur sein (entreprise et établissement), sur la base du volontariat et/ou des propositions de candidatures que pourrait faire le CSE, des référents handicaps chargés d'assurer un rôle de coordination entre le salarié en situation de handicap et son environnement de travail ainsi qu'avec son responsable hiérarchique.

Le référent est également compétent pour accompagner la personne en situation de handicap lors du retour dans l'entreprise après une absence d'au moins 1 mois.

Le référent handicap bénéficie, d'une formation adaptée aux aspects techniques et relationnels de sa mission et rend compte à la direction. Tout salarié de l'entreprise faisant face à une situation de handicap et souhaitant échanger sur le sujet peut solliciter le référent handicap.

Afin de mettre en place les référents mentionnés au présent article, les entreprises, notamment celles à partir de 20 salariés, s'adresseront à des structures de conseil et d'accompagnement spécialisés.

Fort de sa formation, le référent handicap assure la promotion des acteurs institutionnels. Il aide à l'intégration professionnelle au quotidien, facilite les démarches au moment de l'accueil et est un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Le référent handicap fera connaître au sein de sa structure les termes du présent accord de branche et relatera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Il veille également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et ses établissements.

Pour assurer cette fonction le référent handicap se verra attribuer un temps défini conjointement avec la direction et la hiérarchie du salarié concerné, à consacrer concrètement à cette mission.

La direction et la hiérarchie du salarié s'engagent à réétudier la charge de travail du référent handicap en fonction de l'aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

Cette répartition du temps liée à la mission de référent handicap prendra fin à la fin de cette mission.

ART.  
11

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant ([articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail](#)), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera proposé par le service et la direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter son intervention en qualité de proche aidant.

En application des articles [L. 1225-65-1](#) et [L. 3142-25-1](#) du code du travail, les parties au présent accord rappellent le dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Chaque entreprise ou établissement devra ouvrir une négociation sur le sujet dans un délai de 1 an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

ART.  
12

Lorsque qu'un salarié de l'entreprise se voit reconnaître pendant la durée de son emploi, un handicap et quelle qu'en soit la raison, les parties considèrent que l'entreprise a un rôle important pour maintenir ce salarié dans l'emploi.

Ainsi il est demandé à l'entreprise dans une telle situation de mettre tout en œuvre pour garantir le maintien dans l'emploi de ce salarié au sien de sa structure.

Ainsi, le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière professionnalisation.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Des formations spécifiques et ponctuelles, nécessaires à la tenue de l'emploi ou à une évolution de carrière des travailleurs en situation de handicap, seront étudiées. Notamment, dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés en situation de handicap directement concernés pourront bénéficier d'une formation spécifique afin que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes développant ainsi leur employabilité.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés en situation de handicap bénéficient d'un abondement réglementaire de leur compte personnel de formation (CPF).

Les victimes d'un AT/MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement de leur CPF, fixé à 7 500 €, versé par l'assurance maladie, afin de suivre une formation leur permettant une reconversion professionnelle.

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doit constituer une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du salarié lui-même.

En effet, le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs en situation de handicap confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap ;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du poste aux mutations technologiques).

Les partenaires sociaux conviennent en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des instances représentatives du personnel et de la médecine du travail, constitue un facteur nécessaire au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

ART.  
13

Pour l'application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.  
14

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Nanterre, dans les conditions légales et réglementaires.

ART.  
15

Le présent accord a un caractère impératif.

Par application de l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), il est expressément stipulé que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à l'avenant du 22 novembre 2018 ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui sont applicables à l'entreprise en vertu du présent accord, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent accord des garanties au moins équivalentes.

ART.  
16

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

---

**ART. 17.** Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

---

**ART.** Le handicap est défini par la [loi du 11 février 2005](#) comme « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Conscientes de la nécessité de garantir et de promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, valeurs essentielles pour la branche des industries céramique, les parties ont conclu le 14 janvier 2011 un accord relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle dont l'objet était de traduire et de définir un certain nombre de mesures en ce sens.

Par [avenant en date du 22 novembre 2018](#), en application de l'[article L. 2253-2 du code du travail](#), elles ont décidé d'une clause d'impérativité des stipulations de l'accord de branche du 14 janvier 2011 relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

À travers le présent accord, les partenaires sociaux représentatifs souhaitent poursuivre la politique engagée en faveur de l'insertion, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans ce sens, un rapport de situation appelé « diagnostic » sera établi par l'AGEFIPH et partagé avec les partenaires sociaux représentatifs au niveau de la branche. Le but étant d'établir et de mener un plan d'action en faveur de l'insertion et de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Sur la base de ce rapport de situation un point sera fait chaque année au sein de la CPNE-FP.

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter une clause comprenant des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, pour pouvoir être étendus.

C'est en ce sens, que ce nouvel accord annule et remplace celui du 27 janvier 2021 afin d'ajouter une clause spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés (art. 14 du présent accord).

L'objectif est ainsi de pouvoir faire une demande d'extension de cet accord de branche, afin que ces dispositions puissent s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche des industries céramique de France.

## Avenant : Accord du 5 mai 2023 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), le présent accord institue des prestations à caractère non directement contributif présentant un degré élevé de solidarité prenant la forme :

- d'une prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation de tout ou partie des salariés ou apprentis pouvant bénéficier des dispenses d'adhésion prévues au [b du 2° de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale](#), ainsi que de la cotisation de tout ou partie des salariés, apprentis ou anciens salariés dont la cotisation représente au moins 10 % de leurs revenus bruts ;
- du financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;
- de la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant comprendre notamment, à titre individuel, l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ; à titre collectif, des aides face à la perte d'autonomie pour l'hébergement en foyers pour handicapés, en faveur des enfants handicapés ayants droit, ou des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) détermine les orientations des actions de prévention ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale, en prenant en compte, le cas échéant, les objectifs d'amélioration de la santé définis dans le cadre de la politique de santé à la mise en œuvre desquels ces orientations contribuent.

Les entreprises sont tenues d'affecter au moins 2 % de leur cotisation [HT\(1\)](#) au régime de prévoyance « décès, invalidité, incapacité », au financement des actions et prestations au titre du degré élevé de solidarité, dans la limite des fonds disponibles.

*(1) Les termes « HT » figurant au dernier alinéa de l'article 3 sont supprimés de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 912-1 du code de la sécurité sociale qui prévoit que « sont regardés comme présentant un degré élevé de solidarité au sens des dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 les accords pour lesquels la part de ce financement est au moins égale à 2 % de la prime ou de la cotisation. » (Arrêté du 9 octobre 2023 - art. 1)*

### 1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective des industries céramiques (IDCC 1558) et de la convention collective de la céramique d'art (IDCC 1800).

### 1.2. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2024 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

### 1.3. Mise en œuvre dans les entreprises

Conformément à l'[article L. 2253-1 du code du travail](#), les dispositions du présent accord relevant du champ d'application de l'[article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#) et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif, présentent un caractère impératif.

Les entreprises doivent mettre en œuvre le régime institué par le présent accord souscrivant un contrat auprès de l'un des organismes assureurs recommandés ou de l'organisme assureur de leur choix.

Les entreprises disposant de leur propre régime de prévoyance antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, pourront le maintenir à la condition que les garanties offertes par ledit contrat soient au moins globalement équivalentes à celles définies dans le présent accord.

À défaut, elles devront le mettre en conformité avec ces garanties *dans un délai d'un an après la date d'effet du présent accord* [\(1\)](#).

Les parties s'accordent sur le fait que les dispositions de l'accord doivent être prises dans leur ensemble lorsqu'il s'agit d'analyser et de comparer les dispositifs existants au sein des entreprises. Les parties considèrent ainsi que prendre une garantie isolément ne pourrait suffire à une analyse quant à la notion d'au moins équivalente.

Les entreprises peuvent améliorer les garanties définies dans le présent accord en instituant leur propre régime dans les conditions de l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#).

### 1.4. Suivi et rendez-vous

L'application du présent accord sera suivi par la CPPNIC qui se réunira à cet effet 1 fois par an avant la fin de l'année. L'assureur recommandé devra apporter tous les éléments nécessaires à ce suivi aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

En cas d'évolution législative, la CPPNIC se réserve le droit de se réunir plus d'une fois par an.

### 1.5. Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, l'exposition des salariés aux risques concernés est indifférente de la taille de l'entreprise.

### 1.6. Durée, révision et dénonciation

Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée.

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

### 1.7. Dépôt. Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes, dans les conditions légales et réglementaires.

*(1) Au 4e alinéa de l'article 1.3, les termes « dans un délai d'un an après la date d'effet du présent accord » sont supprimés de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 9 octobre 2023 - art. 1)*

## 2.1. Bénéficiaires

L'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, sans condition d'ancienneté, est couvert à titre obligatoire par les garanties collectives qu'il définit.

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu :

- à une indemnisation sous la forme d'un maintien total ou partiel de rémunération par l'employeur ;
- au versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.) ;
- ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas la suspension du bénéfice des garanties pour le salarié concerné. L'employeur maintiendra le paiement de la part patronale de cotisations et précomptera, sur la rémunération maintenue ou l'indemnisation, la part de cotisations à la charge du salarié.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, les garanties seront suspendues.

## 2.2. Garanties

Les garanties mises en œuvre dans le cadre du présent accord sont définies en annexe du présent accord. Elles couvrent :

- le décès du salarié ;
- les arrêts de travail du salarié pour accident ou maladie, indemnisés par la sécurité sociale ;
- l'invalidité du salarié ou l'incapacité permanente du salarié faisant suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle donnant lieu au versement d'une rente par la sécurité sociale.

Ces garanties sont définies par rapport à un « salaire de référence » qui correspond au salaire annuel brut, limité à la tranche 2, perçu au cours des douze mois civils précédant le sinistre.

Les niveaux des garanties tels définis en annexe correspondent à leurs montants bruts.

Les garanties définies en annexe constituent les « garanties de base obligatoires ».

Les entreprises peuvent améliorer le niveau des garanties obligatoires, notamment en rendant obligatoires les garanties prévues dans le cadre des options proposées par les organismes assureurs recommandés et décrites en annexe du présent accord : il appartiendra aux entreprises de formaliser les garanties améliorées dans les conditions de l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#).

## 2.3. Cotisations

Les garanties de base conventionnelle sont financées en contrepartie d'un taux de cotisation est de 1,63 % sur la tranche 1 des salaires et de 2,18 % sur la tranche 2 des salaires, pris en charge par l'employeur à hauteur de 60 % de la cotisation.

En tout état de cause, la participation de l'employeur doit être fixée dans le respect des dispositions de l'article 1er de l'[accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017](#) relatif à la prévoyance des cadres (1,50 % tranche 1).

Le niveau des garanties complémentaires visées à l'article précédent et pouvant être retenues par l'entreprise sont accordées en contrepartie des cotisations additionnelles suivantes :

- option capital décès : + 0.30 % des tranches 1 et 2 des salaires ;
- option rente éducation : + 0.03 % des tranches 1 et 2 des salaires ;
- option rente de conjoint : + 0.35 % des tranches 1 et 2 des salaires.

Le financement des garanties de base obligatoires est pris en charge par l'employeur à hauteur de 60 % de la cotisation. Dans la mesure où l'entreprise fait le choix de retenir une ou plusieurs garanties complémentaires, cette dernière prend également à sa charge 60 % de la cotisation de ces options.

Les entreprises peuvent améliorer la part de financement par l'employeur de ces garanties obligatoires dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

## 2.4. Sort des prestations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'[article L. 912-3 du code de la sécurité sociale](#), en cas de changement d'assureur, les rentes en cours de service à cette date, continueront à être revalorisées. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant des prestations incapacité

ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès sera au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'organisme assureur.

#### 2.5. Portabilité des garanties de la couverture complémentaire « incapacité-invalidité-décès »

En cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés dont les droits à couverture complémentaire ont été ouverts dans l'entreprise bénéficieront du maintien des garanties de la couverture complémentaire prévoyance « décès, invalidité, incapacité » en vigueur dans l'entreprise, dans les conditions prévues à l'[article L. 911-8 du code de la sécurité sociale](#).

#### 2.6. Information des salariés

En leur qualité de souscriptrice, les entreprises remettent à chaque salarié et à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, exposant les garanties et leurs modalités d'application.

#### ART.

Les partenaires sociaux représentatifs signataires affirment leur volonté commune de définir, pour la branche, les moyens d'une protection sociale complémentaire qui atténue, pour les salariés, les conséquences pécuniaires des aléas de la vie.

Les signataires ont ainsi négocié la mise en place de garanties de protection sociale présentant un degré élevé de solidarité couvrant, les risques décès, invalidité, incapacité.

Le présent accord porte sur le régime de prévoyance « décès, invalidité, incapacité ».

Les parties ont souhaité instaurer un socle minimal de garanties de branche et permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ces garanties auprès d'un ou plusieurs organismes assureurs recommandés.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront, si elles le souhaitent, en adapter ses dispositions, dans les conditions prévues à l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), à condition d'assurer des garanties globalement au moins équivalentes.

Par ailleurs, les parties s'accordent sur le fait que ces dispositions doivent être prises dans leur ensemble lorsqu'il s'agit d'analyser et de comparer les dispositifs existants au sein des entreprises. Les parties considèrent ainsi que prendre une garantie isolément ne pourrait suffire à une analyse quant à la notion d'au moins équivalente.

Le présent accord annule et remplace les articles O20 et E21 de la convention collective des industries céramiques de France et les mêmes articles de la convention collective de la céramique d'art.

#### ART.

Les signataires ont souhaité recommander, dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence telle que prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, l'organisme assureur suivant : mutuelle mieux-être (Groupe PRO-BTP), mutuelle régie par le code de la mutualité dont le siège social est situé 171, avenue Ledru-Rollin, 75011 Paris.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord pourra obtenir auprès de cet organisme la couverture des garanties définies ci-dessus.

Les modalités d'organisation de la recommandation sont réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des [dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#), dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

#### ART.

#### Socle minimal de garanties de branche

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230028\\_0000\\_0015.pdf/BOCC](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230028_0000_0015.pdf/BOCC))

### 1. Option 1 : capital décès

Les garanties ci-dessous s'entendent y compris la base obligatoire et visent à améliorer celle-ci.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230028\\_0000\\_0015.pdf/BOCC.](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230028_0000_0015.pdf/BOCC.))

### 2. Option 2 : rente éducation

Les garanties ci-dessous s'entendent y compris la base obligatoire et visent à améliorer celle-ci.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230028\\_0000\\_0015.pdf/BOCC.](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230028_0000_0015.pdf/BOCC.))

### 3. Option 3 : rente de conjoint

Les garanties ci-dessous visent à la mise en place d'une garantie rente de conjoint.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives » à l'adresse suivante : [https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc\\_20230028\\_0000\\_0015.pdf/BOCC.](https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230028_0000_0015.pdf/BOCC.))

# 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).