

CONVENTION COLLECTIVE
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
DES BOUCHES-DU-RHONE
ET ALPES DE HAUTE-PROVENCE

du 19 Décembre 2006

modifiée par avenants du 26 avril 2007

et du 20 juin 2011

PREAMBULE

La signature de la présente convention a pour effet de mettre au point le statut des salariés de la Métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence.

Les partenaires sociaux ont voulu réviser la Convention Collective du 11 Juillet 1991 afin de la mettre en conformité avec les nouvelles dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles intervenues depuis.

Au terme d'une nouvelle négociation, et par accord du 19 Décembre 2006, les organisations signataires ont conclu une nouvelle convention qui annule et remplace la précédente.

Les parties contractantes considèrent que la présente convention constitue une étape dans l'amélioration des conditions d'emploi des salariés relevant de son champ d'application.

Elles s'engagent à faire en sorte que l'esprit de compréhension et de respect mutuel qui a présidé aux travaux de la commission chargée d'élaborer ces textes, règne sur les débats qui pourraient intervenir dans les entreprises en cas de difficultés pour l'application des différents articles de la convention.

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

I - REGLES APPLICABLES A LA CONVENTION COLLECTIVE

Article premier - Champ d'application

Article 1.1 - Champ d'application professionnel

Sont liées par la présente convention collective les entreprises visées par l'annexe 2 sur son champ d'application professionnel.

Article 1.2 - Champ d'application territorial

La présente convention s'applique aux entreprises ou établissements répondant aux dispositions de l'article 1.1 ci-dessus, pour leur personnel des Bouches-du-Rhône et des Alpes de Haute-Provence.

Article 2 - Salariés visés

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des deux sexes des entreprises entrant dans les champs d'application professionnel et territorial définis ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel en vertu des avenants annexés à la présente convention.

Article 3 - Durée - Révision - Dénonciation

Article 3.1 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Article 3.2 - Révision

La convention pourra faire l'objet d'une demande de révision par chaque partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres signataires, et accompagnée de propositions écrites sur les points sujets à révision afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Article 3.3 - Dénonciation

La convention pourra être dénoncée par chaque partie signataire avec un préavis d'un mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres signataires, et accompagnée de propositions écrites afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention collective continuera, néanmoins, à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation émane d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention collective est maintenue en vigueur à l'égard des autres parties signataires.

De plus, elle continuera à produire effet à l'égard de la partie qui l'a dénoncée jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 4 - Différends collectifs - Conciliation

Toutes les réclamations collectives nées de l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de la Métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence.

Chaque délégation pourra se faire assister d'un conseiller membre de l'organisation syndicale, ce dernier n'ayant pas voix délibérative.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales signataires représentant cette ou ces catégories pourront désigner les représentants à la Commission de conciliation et feront en sorte que ces derniers appartiennent à l'une des catégories en cause. Chacun des membres de la Commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La demande de réunion est adressée par lettre recommandée à la Chambre Syndicale qui, dès réception, doit convoquer la Commission. La Commission paritaire de conciliation se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quatre jours ouvrés à partir de la date de réception de la demande.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal est dressé sur-le-champ ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties, ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si celles-ci ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande nonobstant la possibilité pour la partie intéressée, après établissement du procès-verbal de non-comparution, d'engager auprès des juridictions compétentes toutes actions qu'elle jugera convenables.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'emploieront, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne prendre aucune mesure pouvant provoquer une aggravation des relations existant entre elles.

Article 5 - Commission paritaire d'interprétation

Le rôle de la Commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention, de ses avenants et de ses annexes.

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention, de ses avenants et de ses annexes, et d'un nombre égal d'employeurs. Les commissaires seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention. Des commissaires suppléants pourront être prévus.

La Chambre Syndicale de la Métallurgie saisie de l'existence d'un problème d'interprétation de la présente convention devra réunir la Commission dans un délai maximum d'un mois.

Lorsque la Commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les commissaires, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue.

Les réunions de la Commission se tiendront dans les locaux de la Chambre Syndicale.

Article 6 - Avantages préexistants

L'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective n'a pas pour effet de remettre en cause les dispositions plus favorables applicables dans les entreprises.

Article 7 - Dépôt de la convention

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes, et pour le dépôt à la Direction des Relations du Travail au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Marseille.

Article 8 - Adhésion

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie prenante à la présente convention pourra y adhérer, en notifiant cette adhésion aux signataires de la convention, par lettre recommandée avec accusé de réception ; cette adhésion devra faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article précédent.

Article 9 - Date d'application

La présente convention collective est applicable à partir du jour qui suit son dépôt.

Elle annule et remplace tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les industries métallurgiques et connexes des départements des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence.

Article 10 - Portée de la convention collective

La présente convention collective ayant été conclue en vue de l'actualisation ou de la modernisation de celle du 11 Juillet 1991, l'intégralité des clauses qui y figurent à la date de sa signature ont, au regard de la législation, un caractère impératif.

II - INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

Article 11 - Droit syndical

Article 11.1 - Liberté d'opinion et d'adhésion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour chaque employeur que pour chaque salarié, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions du Code du Travail.

Article 11.2 - Non discrimination syndicale

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

De même, le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, l'appartenance ou la non-appartenance des autres salariés à un syndicat déterminé.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

Article 11.3 - Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical, la constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régis par les lois et règlements en vigueur.

Article 11.4 - Local syndical

Dans les établissements comportant un effectif d'au moins cent cinquante salariés, un local commun est mis à la disposition de l'ensemble des sections syndicales. Chaque fois que cela apparaît compatible avec l'aménagement des locaux dont elles disposent, les entreprises s'efforceront de réserver à chaque section syndicale un local distinct.

Article 11.5 - Déroulement de carrière

L'exercice d'un mandat syndical ne peut constituer un obstacle à l'évolution de carrière des salariés concernés.

A cet effet, un entretien destiné à examiner avec sa hiérarchie ou la Direction des Ressources Humaines la situation du salarié titulaire d'un mandat syndical, se tiendra au minimum une fois tous les deux ans.

En outre, un entretien avec un représentant de la direction devra être organisé en début de mandature.

Article 11.6 - Autorisations d'absence

Le salarié convoqué individuellement par son organisation syndicale pour assister à une réunion statutaire, congrès professionnel ou interprofessionnel pourra, sur justification et sur demande présentée au moins une semaine à l'avance, sauf en cas d'urgence, demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés et sans incidence sur le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises dans lesquelles il existe des avantages fonction de l'assiduité s'engagent à ce que les absences ainsi autorisées n'entraînent pas la perte de ces avantages pour la période considérée.

Article 11.7 - Permanents syndicaux

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'établissement quitte volontairement son emploi pour exercer d'une façon effective et permanente, sur le plan local ou sur le plan national, un poste de permanent salarié d'une organisation syndicale représentative, il bénéficiera, s'il occupe ce poste pendant un an au moins et trois ans au plus, d'une priorité d'embauchage, si l'emploi qu'il occupait lors de son départ, ou un emploi équivalent, se trouve disponible.

Cette priorité jouera pendant six mois à dater du jour où l'intéressé a cessé ses fonctions de permanent et à condition qu'il fasse une demande de réembauchage dans le mois qui suivra cette cessation de fonction. En cas de réembauchage, il bénéficiera des droits attachés à l'ancienneté qu'il avait acquise au moment de son départ.

Article 12 - Droit de saisine des syndicats

Toute organisation syndicale représentative pourra proposer une négociation sur le sujet de son choix. Dans ce cas, elle devra fournir aux autres organisations syndicales ainsi qu'à l'organisation patronale, un projet de texte, joint à sa demande d'organisation d'une rencontre paritaire.

Ce droit est limité à une saisine par organisation syndicale tous les cinq ans.

Article 13 - Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail passé sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer. Le montant des frais de déplacement aller et retour engagés sera également supporté par l'employeur.

Les mêmes dispositions s'appliqueront dans le cas où une réunion ne pouvant se tenir dans le département serait prévue par un accord spécial entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés hors du département.

Les salariés intéressés informeront préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions, et s'efforceront, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise. A leur retour, ils devront fournir à leur employeur une attestation de présence afin de justifier leur absence.

Article 14 - Panneaux d'affichage

Dans chaque établissement engagé par la présente convention, des panneaux d'affichage en nombre suffisant et de dimensions appropriées seront réservés aux communications :

- des délégués du personnel ;
- du comité d'entreprise ;
- du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En outre, chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct selon les modalités prévues par la loi.

Ces panneaux seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits accessibles proches des lieux habituels de passage du personnel.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux affectés à cet effet.

L'affichage se fera conformément à la législation en vigueur.

Article 15 - Délégués du personnel

Dans chaque établissement occupant au moins onze salariés, les employeurs organisent la mise en place des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Ces délégués du personnel exercent leur mandat conformément à la législation en vigueur.

Dans tous les cas, les délégués suppléants ont le droit d'accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

Le temps passé par les délégués du personnel à ces réunions leur sera payé comme temps de travail effectif.

Le nombre de délégués est fixé par la loi. A la date de signature de la présente convention, il est fixé comme suit :

De 11 à 25 salariés	1 titulaire et 1 suppléant
De 26 à 74 salariés	2 titulaires et 2 suppléants
De 75 à 99 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
De 100 à 124 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 125 à 174 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 175 à 249 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
De 250 à 499 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
De 500 à 749 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
De 750 à 999 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
A partir de 1 000 salariés	1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret. Dans ce cas, ledit scrutin devra être organisé par la direction dès qu'elle aura été saisie de la demande par l'un des membres du personnel.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application de l'article 18 ci-après.

Article 16 - Délégation unique du personnel

Dans les entreprises de moins de deux cent salariés, le chef d'entreprise a la faculté de décider d'organiser la mise en place d'une délégation de représentants du personnel exerçant à la fois les fonctions de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise.

Cette possibilité est ouverte lors de la constitution du comité d'entreprise ou de son renouvellement, après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise, s'ils existent.

Les délégués du personnel et le comité d'entreprise fonctionnent comme deux institutions distinctes, selon les règles spécifiques de chacune de ces institutions.

Le nombre de délégués est fixé par la loi. A la date de signature de la présente convention, il est fixé comme suit :

De 50 à 74 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
De 75 à 99 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 100 à 124 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 125 à 149 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
De 150 à 174 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
De 175 à 199 salariés	8 titulaires et 8 suppléants

Il convient de procéder à une seule élection, celle des délégués du personnel, car ce sont eux qui constituent la délégation au comité d'entreprise.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application de l'article 18 ci-après.

Article 17 - Comité d'entreprise

Dans chaque établissement occupant cinquante salariés, les employeurs organisent la mise en place d'un comité d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Les membres du comité d'entreprise exercent leur mandat conformément à la législation en vigueur.

Pour le fonctionnement des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux textes en vigueur.

Le temps passé par les membres du comité d'entreprise aux réunions du comité leur sera payé comme temps de travail effectif.

Lorsqu'ils assistent aux réunions du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à ces réunions.

Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel dont le nombre est fixé par la loi.

A la date de signature de la présente convention, il est fixé comme suit :

De 50 à 74 salariés	3 titulaires et 3 suppléants
De 75 à 99 salariés	4 titulaires et 4 suppléants
De 100 à 399 salariés	5 titulaires et 5 suppléants
De 400 à 749 salariés	6 titulaires et 6 suppléants
De 750 à 999 salariés	7 titulaires et 7 suppléants
De 1 000 à 1 999 salariés	8 titulaires et 8 suppléants
De 2 000 à 2 999 salariés	9 titulaires et 9 suppléants
De 3 000 à 3 999 salariés	10 titulaires et 10 suppléants
De 4 000 à 4 999 salariés	11 titulaires et 11 suppléants
De 5 000 à 7 499 salariés	12 titulaires et 12 suppléants
De 7 500 à 9 999 salariés	13 titulaires et 13 suppléants
A partir de 10 000 salariés	15 titulaires et 15 suppléants

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative de salariés peut désigner un représentant au comité en fonction des dispositions légales.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application de l'article 18 ci-après.

Article 18 - Elections

La détermination du nombre de salariés de l'entreprise pour l'organisation des élections se fait en application des dispositions législatives en vigueur.

Article 18.1 - Représentation des employés

Les parties signataires de la présente convention s'emploieront à faire admettre, à défaut de l'institution d'un collège distinct pour les employés, conseillée chaque fois qu'elle sera possible, qu'un siège au moins soit attribué à un employé dans le premier collège, sous réserve que la liste sur laquelle l'intéressé est présenté obtienne le nombre de voix nécessaire pour avoir au moins un élu.

Article 18.2 - Préparation des élections

Les employeurs informeront le personnel, par voie d'affichage, de l'organisation des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Dans le cas d'une mise en place des institutions représentatives, l'affichage précise la date du premier tour de ces élections, qui a lieu au plus tard le quarante-cinquième jour suivant celui de l'affichage.

Simultanément à l'information du personnel, les organisations syndicales représentatives sont invitées par le chef d'entreprise, à négocier le protocole d'accord préélectoral qui fixe, notamment, les modalités d'organisation du vote, et à établir des listes de candidats.

Dans le cas d'un renouvellement des institutions, l'invitation aux syndicats est faite un mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel. Le premier tour des élections a lieu dans les quinze jours précédant l'expiration de ce mandat.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard une semaine avant la date fixée pour les élections. Ce délai pourra être augmenté par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives intéressées.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant par équipes successives, l'élection aura lieu dans toute la mesure du possible entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Article 18.3 - Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et de l'électeur ayant le moins d'ancienneté, présents à l'ouverture du scrutin, non candidats et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un agent administratif ayant voix consultative.

Article 18.4 - Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote.

Les salariés passeront dans un isoloir ou dans une pièce adjacente garantissant le secret du vote, pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à installer les isoloirs, ou le dispositif faisant fonction.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu :

- l'un pour les délégués titulaires ;
- l'autre pour les délégués suppléants.

Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

III - CONDITIONS D'EMPLOI

Article 19 - Durée du travail

La durée et l'aménagement du temps de travail seront réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 20 - Jours fériés

Les heures de travail perdues pendant un jour férié chômé seront indemnisées comme temps de travail.

Article 21 - Travail temporaire (*modifié par avenant du 20 juin 2011*)

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, il peut être recouru au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 22 - Contrat à durée déterminée (modifié par avenant du 20 juin 2011)

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée dans les limites et conditions définies par la loi.

Les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 23 - Postes à pourvoir

Le personnel peut, sur sa demande, être informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants ou créés.

Article 24 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle, ainsi que l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est assurée dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 25 - Non discrimination

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Article 26 - Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'hygiène, et à la sécurité du travail.

Ils veilleront à favoriser, dans la mesure du possible, l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment dans le choix des produits et des machines utilisées, et à privilégier, autant que cela est raisonnablement possible, la protection collective par rapport à la protection individuelle.

Les salariés s'engagent à se conformer exactement aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et en particulier, à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention, collectifs ou individuels, mis à leur disposition.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

En cas d'utilisation de substances et préparations dangereuses, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. Dans tous les cas, ils s'emploieront à réduire les risques pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Article 27 - Rupture du contrat de travail

La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite.

Article 28 - Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, il sera remis au salarié un bulletin comportant les mentions prévues par le Code du Travail. Devront également figurer sur ce bulletin :

- sa qualification professionnelle et sa classification ;
- la Rémunération Minimale Hiérarchique de sa catégorie.

Le salarié a la faculté de demander la communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie. Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut. Ce duplicata aura à rappeler les mentions portées sur le bulletin de paie de l'intéressé.

Article 29 - Information sur le droit conventionnel

Compte tenu de l'importance que les signataires attachent à la bonne information des salariés sur leurs droits conventionnels, ils conviennent de promouvoir l'application de l'accord national du 25 Novembre 2005 sur l'information et la communication dans la Métallurgie.

En vertu de cet accord, l'organisation patronale de la Métallurgie, l'UIMM, met à la disposition des entreprises de la branche, au profit des représentants du personnel, des syndicats et des salariés, un espace sur son site Internet¹ dédié aux conventions et accords, interprofessionnels ou professionnels, nationaux et territoriaux.

IV - FORMATION

Article 30 - Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis, sont définis conformément aux dispositions législatives, réglementaires et aux accords conventionnels applicables, et notamment à l'accord national du 15 Mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi, modifié.

Les parties signataires, soucieuses de promouvoir l'apprentissage au sein de la branche, ont souhaité améliorer les conditions d'emploi des apprentis, en fixant le barème de rémunération suivant² :

Année/Âge	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1^{ère} année	25 % du TGA	41 % du TGA	53 % du TGA
2^{ème} année	45 % du TGA	50 % du TGA	70 % du TGA
3^{ème} année	60 % du TGA	70 % du TGA	78 % du TGA

Les Taux Garantis Annuels applicables sont ceux déterminés par la présente convention.

Il sera tenu compte du classement de l'apprenti en groupes 1, 2 ou 3, tel que prévu par l'accord national susvisé.

Article 31 - Formation professionnelle continue

¹ Adresse : www.uimm.fr

² Ce barème conventionnel est à comparer avec les dispositions législatives applicables.

Les parties signataires s'engagent à appliquer les dispositions législatives, réglementaires et les accords conventionnels applicables.

Elles veilleront notamment à promouvoir auprès des entreprises et des salariés la mise en œuvre des dispositifs prévus par l'accord national du 20 Juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

PARTIE 2 : AVENANT MENSUELS

Article 1 - Salariés visés

Les dispositions du présent avenant concernent les salariés des entreprises visées par l'article premier des Dispositions Générales, à l'exclusion des Ingénieurs et Cadres relevant de la Convention Collective nationale du 13 Mars 1972 modifiée, des Voyageurs Représentants et Placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par la loi et par la Convention Collective nationale interprofessionnelle du 3 Octobre 1975 modifiée, et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

I - FORMATION DU CONTRAT

Article 2 - Essai professionnel

L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai préliminaire, d'une durée maximale d'un jour, dont l'exécution ne constitue pas un embauchage ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux de la Rémunération Minimale Hiérarchique de l'emploi correspondant à l'essai effectué.

Article 3 - Période d'essai (*modifié par avenant du 20 juin 2011*)

1° Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2° Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3° Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :

- deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 Juillet 1975 sur la classification ;

- trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 Juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du Code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du Code du Travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du Travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du Code du Travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4° Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 Juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 Juillet 1975 sur la classification ;
- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 Juillet 1975 sur la classification ;
- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 Juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du Code du Travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5° Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du Code du Travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours. »

Article 4 - Confirmation d'engagement

Sous réserve des dispositions applicables aux contrats à durée déterminée et au travail à temps partiel, tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai, par une lettre stipulant :

- l'emploi et le classement (niveau et échelon) ;
- le Taux Garanti Annuel tel que défini à l'article 6 de l'avenant mensuels de la présente convention collective ;
- les appointements réels ;
- le ou les établissements dans lesquels cet emploi doit être exercé ;
- la catégorie professionnelle.

Les propositions de modification d'un de ces éléments seront réglées conformément aux dispositions législatives en vigueur.

II - EXECUTION DU CONTRAT

Article 5 - Classification

Les classifications figurent en annexe à la présente convention (annexe 3).

Article 6 - Taux Garantis Annuels

Les Taux Garantis Annuels correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national en vigueur feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces Taux Garantis Annuels, qui ne servent pas de base au calcul de la prime d'ancienneté, constituent la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des dispositions particulières applicables aux jeunes salariés.

Pour l'application des Taux Garantis Annuels, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant mensuels de la présente convention collective ;
- les primes d'incommodité prévues à l'article 15 de l'avenant mensuels de la présente convention collective ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

ainsi que :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Article 7 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national en vigueur feront l'objet d'au moins un réexamen annuel en vue de leur fixation par accord collectif pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces Rémunérations Minimales Hiérarchiques, assorties des majorations de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront de base au calcul de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant mensuels de la présente convention collective.

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Article 8 - Ancienneté

Pour l'application des dispositions du présent avenant mensuels, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, qu'ils aient

été à durée déterminée ou indéterminée, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée.

Par ailleurs, la durée des missions effectuées chez l'utilisateur dans le cadre d'un contrat de travail temporaire est prise en compte, dans les limites fixées par les dispositions légales, pour le calcul de l'ancienneté.

Les années d'ancienneté ayant déjà été retenues pour le calcul d'un préavis et d'une indemnité de licenciement, lors de la rupture des contrats précédents, ne seront pas décomptées à nouveau en cas de licenciement.

Article 9 - Prime d'ancienneté

Les salariés ayant au moins trois ans d'ancienneté telle que définie à l'article 8 de l'avenant mensuels de la présente convention collective bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé. Elle est calculée en fonction de la Rémunération Minimale Hiérarchique de l'emploi occupé prévue par l'article 7 de l'avenant mensuels de la présente convention collective, aux taux respectifs de :

- 5% après 3 ans d'ancienneté ;
- 10% après 6 ans d'ancienneté ;
- 12% après 12 ans d'ancienneté ;
- 15% après 15 ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte les majorations si des heures supplémentaires sont effectuées.

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 10 - Modalités de rémunération

Les salariés sont payés exclusivement au mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

Article 11- Travaux exceptionnels

Lorsque l'horaire habituel du salarié ne comprend pas le dimanche, les jours fériés ou la nuit, tout travail exceptionnel effectué dans ces périodes, en raison des besoins et contraintes de l'entreprise, sera rémunéré selon les modalités suivantes :

Article 11.1 - Travail du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectif faites exceptionnellement le dimanche et les jours fériés donnent droit à une majoration de :

- 75% jusqu'à midi ;
- 100% après midi.

Article 11.2 - Travail de nuit

Les heures de travail effectif faites exceptionnellement de nuit donnent droit à une majoration de :

- 75% pour les heures effectuées jusqu'à 24 heures ;
- 100% pour les heures effectuées après 0 heure.

Les heures de nuit s'entendent de 20 heures à 6 heures.

Article 11.3 - Heures faites en continuation du travail de nuit

Les heures de travail effectif, faites en continuation du travail de nuit, bénéficieront d'une majoration de 100% jusqu'à l'arrêt effectif du travail.

L'évaluation du salaire horaire servant au calcul des majorations diverses se fera en prenant le quotient de l'appointement mensuel par la durée du travail applicable.

Article 12 - Travail en équipes

Pour le travail en équipes, les règles suivantes seront observées :

1) Les équipes de jour (celles dont le travail effectif se fait entre 6 heures et 20 heures) bénéficieront d'une demi-heure de repos payée au taux du salaire réel du salarié.

2) Les équipes de nuit (celles dont le travail effectif se fait entre 20 heures et 6 heures) bénéficieront d'une demi-heure de repos payée au taux du salaire réel du salarié et percevront, pour leurs heures de travail effectif, une majoration de 15% de la Rémunération Minimale Hiérarchique correspondant à leur emploi.

Les salariés travaillant exceptionnellement en équipes devront être, sauf en cas d'extrême urgence, prévenus au moins vingt quatre heures à l'avance.

Article 13 - Exercice exceptionnel d'autres fonctions

L'application du présent article ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement à un poste disponible dans l'entreprise.

Article 13.1 - Remplacement temporaire

Le salarié assurant intégralement le remplacement temporaire sur un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra à partir du deuxième mois et rétroactivement depuis le premier jour du remplacement, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimum hiérarchique correspondant à son emploi et celui de l'emploi dont il assure le remplacement.

Les périodes de remplacement d'une durée inférieure à un mois pourront, dans la limite de douze mois, se cumuler pour ouvrir droit au paiement de l'indemnité prévue ci-dessus.

Article 13.2 - Prime de commandement

Le salaire du personnel d'atelier ou de chantier occupant exceptionnellement des fonctions de commandement et de direction du travail d'une équipe sera majoré de 20% pour le temps pendant lequel ces fonctions seront remplies.

Article 14 - Arrêt de travail inopiné

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du personnel (arrêt de courant, arrêt ou accident de machine, etc.), cette perte de temps sera payée au taux du salaire réel. En outre, à l'atelier, le temps perdu sera neutralisé sur les bons de travaux.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour l'employeur de faire partir le personnel si l'arrêt doit se prolonger. Dans ce cas, la direction et les représentants du personnel s'emploieront d'un commun accord à

prévoir, la récupération des heures de travail ainsi perdues, dans les conditions prévues par les dispositions législatives.

Le personnel qui n'aurait pas pu être prévenu à l'avance de ne pas avoir à se déplacer et qui serait invité à partir en début de vacation recevrait en tout état de cause une indemnité correspondant à une heure du salaire de sa catégorie.

Article 15 - Primes d'inconfort

Le salaire tient compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement les travaux de chaque profession.

Des primes distinctes du salaire sont néanmoins attribuées à l'occasion de certains travaux considérés comme particulièrement pénibles, insalubres, ou salissants.

La raison d'être de ces primes étant essentiellement d'inciter les entreprises à rechercher et à prendre les mesures susceptibles de faire disparaître l'inconfort générée par ces travaux, il est entendu que leur versement devra strictement être limité à la persistance des causes qui les ont motivées.

L'attribution ou la suppression de primes se fera en accord entre la direction et les représentants qualifiés du personnel.

En cas de désaccord, les parties prenantes pourront, selon la nature du travail, demander soit à l'inspecteur du travail, soit à un médecin du travail, d'effectuer une enquête.

L'inspecteur du travail ou le médecin du travail devront, avant d'établir leur rapport, avoir entendu les représentants des parties intéressées et, en particulier lorsqu'il en existe, les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués syndicaux ou les délégués du personnel de l'atelier où s'effectue le travail en cause.

Ces primes, éventuellement cumulables, sont calculées, quel que soit le classement du salarié, sur la base de la Rémunération Minimale Hiérarchique du salarié du niveau II, 3ème échelon, au prorata du nombre d'heures d'exposition, et aux taux indiqués en annexe 1, selon la formule suivante :

$$\text{Taux horaire} = \frac{\text{Montant mensuel base durée légale du travail}}{\text{Nombre d'heures mensualisé correspondant à la durée légale du travail}}$$

La liste des travaux pouvant ouvrir droit à ces primes d'inconfort figure également en annexe 1 à la convention collective.

Article 16 - Périodes militaires

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions législatives.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, à l'exclusion des éventuelles heures supplémentaires que serait amené à effectuer, du fait de l'absence du salarié, le personnel restant au travail.

Article 17 - Modification géographique du lieu d'activité de l'entreprise

Chaque employeur devra consulter les représentants du personnel sur les problèmes posés aux salariés affectés par la modification géographique du lieu d'activité de l'entreprise.

Article 18 - Frais de transport exceptionnels

Chaque employeur s'attachera à régler avec les représentants du personnel les problèmes posés par le transport du personnel appelé à prendre ou à quitter le travail à des heures où les moyens de locomotion normalement utilisés ne fonctionnent pas.

Article 19 - Mobilité

En cas de vacance ou de création de poste, les représentants du personnel devront être informés préalablement.

L'employeur favorisera la promotion interne en promouvant le ou les membres du personnel aptes à occuper le poste soit immédiatement, soit après une formation d'une durée compatible avec les exigences du poste à pourvoir.

Dans ce cas, l'intéressé pourra être soumis à une période probatoire limitée à six mois.

Dans le cas où la période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, le salarié sera réintégré dans son ancien poste sans que cette mesure ne soit considérée comme une sanction.

Si la période probatoire est satisfaisante et si l'intéressé n'occupe pas immédiatement le poste, il sera confirmé dans ses nouvelles fonctions au plus tard dans le délai d'un mois.

Article 20 - Déplacements

Les conditions de déplacement du personnel appelé à se déplacer pour l'exécution de son travail sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national du 26 Février 1976.

Article 21 - Modification du contrat de travail

A moins qu'elle n'ait été expressément prévue par le contrat de travail, toute modification d'un élément essentiel de celui-ci, décidée par l'employeur pour un motif économique dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, doit, préalablement, donner lieu à une notification au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, conformément aux dispositions législatives.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un délai d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai d'un mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié, signifié avant l'expiration du délai d'un mois, donnera lieu, sauf renonciation de l'employeur à la modification envisagée, à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique.

Toutes les modifications d'un élément essentiel du contrat de travail autres que celles visées à l'alinéa précédent sont soumises à l'accord exprès des parties au contrat de travail.

Article 22 - Modification du lieu de travail imposant un changement de résidence

En cas d'acceptation par le salarié d'une modification de son lieu de travail lui imposant un changement de résidence, décidée par l'employeur dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, les frais de déménagement et de voyage du salarié, de son conjoint et de ses enfants vivant avec lui, sont remboursés par l'employeur sous réserve de son acceptation préalable d'un devis proposé par le salarié et sur présentation des pièces justificatives. Ces frais doivent, sauf accord particulier, correspondre au tarif le moins onéreux.

A moins qu'il n'ait été prévu par le contrat de travail, le changement de lieu de travail défini à l'alinéa ci-dessus, s'il n'est pas accepté par le salarié, est considéré, conformément à la législation en vigueur, comme un licenciement pour motif économique et réglé comme tel.

Les frais de retour en cas de licenciement dans le délai maximum d'un an seront, sur justification, à la charge de l'employeur.

III - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 - Maladie - Accident

Sauf cas de force majeure, toute absence pour maladie ou accident doit être portée à la connaissance de l'employeur dès que possible ; par ailleurs, cette absence doit être justifiée par un certificat médical qui doit parvenir à l'employeur au plus tard dans les quarante-huit heures.

Article 23.1 - Incidence sur le contrat

La maladie ou l'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, ne constituent pas, en eux-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur pourra être fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement. Dans ces cas, et s'il remplit les conditions de l'article 31 de l'avenant mensuels de la présente convention collective, le salarié percevra une indemnité de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir :

- pour le salarié ayant une ancienneté comprise entre six mois et un an, avant un mois ;
- pour le salarié ayant au moins un an d'ancienneté, tant qu'il n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires à plein tarif.

La rupture pour absence prolongée ouvre droit au salarié au versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux non lié à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail qui relèvent de dispositions législatives spécifiques.

Article 23.2 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire français, ou, sauf accord particulier, dans l'un des autres pays de l'Union Européenne :

- pendant quarante-cinq jours, il recevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ; les indemnités journalières versées par un

régime de prévoyance seront également déduites des appointements mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ;

- pendant les trente jours suivants, il percevra la différence entre les trois quarts de ses appointements et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera majoré de quinze jours, et le temps d'indemnisation sur la base des trois quarts des appointements sera majoré de dix jours, par période entière de cinq ans d'ancienneté, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Durée d'indemnisation complémentaire	
	à 100 %	à 75%
moins de 1 an	/	/
de 1 à 5 ans	45 jours	30 jours
de 5 à 10 ans	60 jours	40 jours
de 10 à 15 ans	75 jours	50 jours
de 15 à 20 ans	90 jours	60 jours
...etc	...etc	...etc

Ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Les contrats antérieurs pour lesquels le mensuel aurait perçu une indemnité de congédiement ne sont pas pris en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant leur absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué de travailler¹.

Article 24 - Prévoyance (modifié par avenant du 26 avril 2007)

Article 24.1 - Définition des garanties

A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, et au plus tard le 1^{er} Octobre 2007, l'employeur mettra en place, en faveur des mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté, qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 Mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès, ou, en anticipation, en cas d'invalidité troisième catégorie reconnue par la Sécurité Sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa, au minimum un taux de cotisation égal à 0,30% du montant du Taux Garanti Annuel du coefficient 190 de la catégorie ouvrier.

¹ Cette rédaction signifie qu'en cas d'arrêt de travail à cheval sur deux années civiles, les deux principes suivants devront être appliqués :

- un même arrêt de travail ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure aux garanties énoncées ci-dessus,
- chaque arrêt de travail ouvre droit à une indemnisation égale aux garanties énoncées ci-dessus, déduction faite de l'indemnisation déjà versée depuis le 1^{er} Janvier de l'année civile en cours.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

Les parties signataires rappellent qu'en application de la législation en vigueur, une notice d'information sera remise à chaque salarié visé.

Article 24.2 - Dénonciation partielle

Les parties signataires rappellent que la présente convention collective est le résultat de la recherche d'un équilibre entre leurs intérêts respectifs.

Elles considèrent, en conséquence, qu'une clause de dénonciation partielle ne peut être envisagée que de manière tout à fait exceptionnelle et pour des sujets strictement délimités dont l'évolution comporte des risques susceptibles d'affecter la convention collective tout entière.

C'est dans ces conditions qu'elles conviennent des dispositions ci-après, dont l'application est limitée au présent article 24.

Les dispositions du présent article pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective.

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction des Relations du Travail au Ministère du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de trois mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard à l'expiration d'un délai d'un an à compter de la fin du préavis.

A l'expiration de ce délai d'un an, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions du présent article.

Article 25 - Congés annuels payés

Sous réserve des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel concernée, les congés payés sont réglés conformément aux dispositions législatives.

Article 25.1 - Fixation des congés

Période de prise des congés

Lorsque le congé est pris par roulement, la période ordinaire des congés doit être portée à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être fixée au plus tard à la même date.

Ordre des départs en congés

Pour lui permettre de prendre toutes dispositions en vue de son congé, le salarié devra être prévenu deux mois avant la date retenue pour son départ.

Ce délai pourra toutefois être exceptionnellement ramené à un mois en raison de la nature de l'activité de l'entreprise ou de circonstances particulières.

Rappel pendant les congés

Dans le cas exceptionnel où un salarié se trouvera rappelé pour les besoins du service alors que son congé a débuté, il lui sera accordé deux jours nets de congé supplémentaire. Les frais de transport et de repas occasionnés par ce rappel seront à la charge de l'employeur.

Article 25.2 - Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 25.3 - Congés d'ancienneté

A la durée du congé annuel payé s'ajoutera un congé d'ancienneté égal à :

- 1 jour après 10 ans ;
- 2 jours après 15 ans ;
- 3 jours après 20 ans.

L'ancienneté est calculée au 1^{er} Juin de chaque année civile.

Article 25.4 - Congés payés et absences maladie, maternité, accident

Acquisition des congés

Pour le calcul de la durée des congés, les périodes d'absence pour maternité ou accident de travail et maladie professionnelle sont prises en compte conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Pour le calcul de la durée des congés, les périodes d'absence pour maladie seront ajoutées aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif par la loi :

- Pour le salarié ayant au moins un an de présence dans l'entreprise, dans la limite du temps pendant lequel l'intéressé malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 23.2 de l'avenant mensuels de la présente convention collective.
Exceptionnellement, lorsque l'absence pour maladie est d'une durée ininterrompue d'au moins soixante-quinze jours, elle est prise en compte dans la limite d'une durée maximale de six mois ;
- Pour le salarié ayant moins d'un an de présence, dans la limite d'une durée totale de deux mois.

Absence à la date prévue pour les congés

Le salarié absent pour maladie, maternité ou accident à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé.

S'il reprend son poste avant le 31 Octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des présentes dispositions.

Maladie ou accident survenant pendant les congés

En cas de maladie ou accident d'un salarié survenant pendant son congé payé, le cours de celui-ci n'est pas interrompu, mais réputé se poursuivre normalement jusqu'à la date fixée pour le retour de l'intéressé.

Cependant, sous réserve qu'il s'agisse du congé principal, le salarié peut obtenir, si son retour se situe avant la fin de la période légale de congé payé, un congé non rémunéré d'une durée égale à celle de la période de maladie qui

se situe pendant le congé principal. La date de ce congé non rémunéré est fixée en accord avec l'employeur, à l'intérieur de la période légale du congé de l'année en cours.

Article 25.5 - Dispositions diverses

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} Juin, et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de cinq semaines.

La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas où l'application des dispositions législatives ou celles du contrat individuel de travail ouvrirait droit à un congé plus long ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Article 26 - Congé de maternité

Pendant la période qui précède et qui suit immédiatement l'accouchement, la femme bénéficie d'un congé payé de maternité dont la durée totale est fixée conformément aux dispositions législatives.

Pendant la durée du congé de maternité, l'intéressée recevra la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler, déduction faite des allocations versées par les caisses de sécurité sociale et par les organismes de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations correspondant aux versements de l'employeur.

Pour bénéficier des présentes dispositions, l'intéressée doit justifier d'un an de présence continue dans l'entreprise.

Article 27 - Congé d'adoption

A l'occasion de l'arrivée au foyer d'un enfant, la mère et/ou le père adoptifs bénéficient d'un congé payé d'adoption dont la durée totale est fixée conformément aux dispositions législatives.

Pendant la durée du congé d'adoption, l'intéressé recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite des allocations versées par les caisses de sécurité sociale et par les organismes de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations correspondant aux versements de l'employeur.

Pour bénéficier des présentes dispositions, l'intéressé doit justifier d'un an de présence continue dans l'entreprise.

Article 28 - Autorisations d'absence pour évènements familiaux

Des autorisations d'absence seront accordées sur justificatif aux salariés à l'occasion de certains événements familiaux dans les conditions suivantes :

- | | |
|--|-----------|
| ▪ Mariage : | 1 semaine |
| Si le mariage a lieu durant la période des congés payés, celle-ci sera prolongée d'une durée équivalente | |
| ▪ Pacte civil de solidarité (PACS) : | 1 jour |
| ▪ Naissance ou adoption : | 3 jours |
| ▪ Mariage enfant : | 2 jours |
| ▪ Mariage frère, soeur, beau-frère, belle-sœur : | 1 jour |
| ▪ Décès conjoint, concubin, PACS, enfant : | 4 jours |
| ▪ Décès père, mère, beau-père, belle-mère : | 2 jours |
| ▪ Décès frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère : | 1 jour |

Ces absences n'entraînent aucune réduction de rémunération, et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel payé.

Article 29 - Absences exceptionnelles

En cas d'événements graves et fortuits dûment constatés (tels incendie du domicile, décès ou maladie grave d'un conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, etc ...), l'absence justifiée par cet évènement, et dont la courte durée met l'intéressé dans l'impossibilité de prévenir l'employeur, n'entraîne pas rupture du contrat de travail.

IV - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 30 - Préavis

En cas de rupture du contrat de travail pour démission ou licenciement, et sans préjudice de dispositions législatives particulières, la durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, égale à :

- 3 mois pour les salariés occupant un emploi relevant du niveau V de la grille de classification visée à l'article 5 de l'avenant mensuels de la présente convention collective ;
- 2 mois pour les salariés occupant un emploi relevant du niveau IV de ladite grille ;
- 1 mois pour les salariés occupant un emploi relevant des niveaux II et III ;
- 15 jours pour les salariés occupant un emploi relevant du niveau I.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra, quel que soit le niveau du salarié, être inférieure à un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La durée de ce préavis conventionnel peut être prolongée ou écourtée d'un commun accord formalisé par écrit.

Conformément aux dispositions législatives, la résiliation du contrat par l'employeur doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. La date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans la situation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période du préavis, les salariés dont le temps de travail est décompté en heures sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi deux heures par jour, dans la limite de cinquante heures par mois, cette durée étant proratisée en cas de travail à temps partiel.

Les modalités d'utilisation des heures pour recherche d'emploi sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; à défaut d'accord, ces modalités sont fixées alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

L'intéressé pourra, après accord avec l'employeur, grouper tout ou partie de ces heures pour les utiliser en cours de préavis ou les bloquer avant l'expiration du délai congé.

En raison de leur objet, les heures pour recherche d'emploi doivent être effectivement utilisées. Si, à la demande de l'employeur le salarié n'utilise pas tout ou partie des heures auxquelles il a droit, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction d'appointements. A partir du moment où il a trouvé un nouvel emploi, le salarié cesse de bénéficier des présentes dispositions.

Article 30 bis - Rupture conventionnelle (*ajouté par avenant du 20 juin 2011*)

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du Code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 31. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du Code du Travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. »

Article 31 - Indemnité de licenciement (*modifié par avenant du 20 juin 2011*)

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 8 de l'avenant mensuel, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 8 de l'avenant mensuel, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du Code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du Code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du Code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5ème de mois, et par 2/15èmes de mois par année au delà de dix ans), la valeur de 11/12èmes de 1/5ème de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12èmes de 2/15èmes de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus (telles que les indemnités de maladie) éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 Janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 Juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20% aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur – relatives à l'indemnité de licenciement – des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens des articles L 2252-1, alinéa 1er et, L 2253-3 alinéa 2, du Code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

Article 32 - Priorité de réembauchage

Les salariés licenciés pour des raisons d'ordre économique bénéficieront durant deux ans d'une priorité de réembauchage s'ils en ont manifesté le désir conformément aux dispositions législatives.

L'entreprise informera les salariés dès qu'un emploi compatible avec leur qualification ou toute nouvelle qualification acquise par le salarié, sous réserve qu'il en ait informé préalablement l'employeur, sera disponible.

Les salariés ainsi réembauchés retrouveront le bénéfice des avantages liés à l'ancienneté qu'ils avaient acquis au moment de leur licenciement.

Article 33 - Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui vous emploie.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez celui-lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

Dans ce cas, la clause de non-concurrence doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise. Elle ne pourra excéder une durée de deux ans, et devra être limitée dans l'espace, ainsi qu'en terme d'activité en tenant compte des spécificités de l'emploi du salarié ; elle devra en outre faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 5/10 de la moyenne mensuelle du traitement du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours de l'annonce de cessation de contrat.

Article 34 – Départ volontaire à la retraite (*modifié par avenant du 20 juin 2011*)

1° Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

3° Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 8, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du Code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du Code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du Code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

Article 35 – Mise à la retraite (ajouté par avenant du 20 juin 2011)

1° Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du Code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du Code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du Code du Travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 8, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du Code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du Code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du Code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Article 2 - Personnel visé

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1 et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

Article 3 - Engagement

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération minimale hiérarchique dudit emploi (base durée légale du travail) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par le classement annexé à la convention collective départementale de travail, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de quinze jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonctions, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Article 4 - Examens psycho-sociologiques

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient éventuellement lieu certains examens psycho-sociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique ; lorsqu'un intéressé en fonction acceptera à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande.

Article 5 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée ; à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 précité pour la lettre d'engagement.

Article 6 - Emploi et perfectionnement

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi, ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Article 7 - Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de ses avenants pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en oeuvre des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite est faite à celui-ci, qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose du délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement. Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé, âgé de cinquante ans et plus et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait de la suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aura une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourrait prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8 - Rémunération

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées. Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités.

L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7% de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Article 9 - Rappel en cours de congés payés

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10 - Secret professionnel - Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10ème de la moyenne mensuelle de la rémunération, ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10ème de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 11 - Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable au personnel de l'établissement.

Article 12 - Reclassement

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante : compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

ANNEXE 1

PRIMES D'INCOMMODITE

La liste des travaux donnant lieu au versement des primes d'incommodité prévues à l'article 15 de l'avenant mensuels de la présente convention collective est fixée comme suit :

TRAVAUX INSALUBRES : 6%

- Détartrage ;
- Soudure, brûlage et découpage à l'intérieur des chaudières, boîtes à feu, boîtes à fumée, ballast, cofferdams, caisses à mazout, plafond de cale ;
- Travaux machinerie et chambre froide.

TRAVAUX PENIBLES : 6%

- Teneurs de tas dans les ballasts, cofferdams, caisses à mazout, pics, tous endroits ayant accès par trou d'homme ;
- Redressement de tôlerie effectué à l'intérieur de compartiments fermés, aérés uniquement par trou d'homme ;
- Travaux d'accostage de fond, de boîtes à feu, et des foyers de chaudières marines ;
- Travaux effectués à grande hauteur sur échafaudages volants, pour les mâtures et les parties hautes des cheminées ;
- Fondeurs ;
- Réglage de soupapes de sûreté pour l'ouvrier exposé à une chaleur excessive.

TRAVAUX SALISSANTS : 3%

- Travaux effectués dans les soutes à charbon, soutes ou citernes à mazout ;
- Dépayolage soutes à charbon ;
- Démontage à bord des organes en carter des moteurs Diesel en service ;
- Démontage des tubes de surchauffage des chaudières ;
- Démontage moteurs, boîtes de vitesses, ponts arrière automobiles ;
- Réparateurs de cubilots ;
- Empilage ou chargement fûts d'occasion non lavés ;
- Nettoyage ou démontage des machines ;
- Travaux dans les tunnels de navires ;
- Sertissage à l'enduit liquide ;
- Peinture au pistolet.

ANNEXE 2

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Le champ d'application défini par l'article 1.1 des « Dispositions générales » comprend les activités suivantes :

10 - SIDERURGIE

10.01 - *Sidérurgie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - PREMIERE TRANSFORMATION DE L'ACIER

11.01 - *Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.02 - *Laminage à froid du feuillard d'acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - *Etirage et profilage des produits pleins en acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - *Profilage des produits plats en acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - *Fabrication de tubes d'acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - METALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES METAUX NON FERREUX

13.01 - *Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe., à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 - *Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - *Métallurgie des métaux précieux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 - *Métallurgie des ferro-alliages*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05 - *Production d'autres métaux non ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 - *Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 - *Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - *Fabrication de demi-produits en cuivre*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 - *Fabrication d'autres demi-produits non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.14 - *Fabrication d'autres demi-produits non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - *Production et transformation de matières fissiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - *Production et transformation de matières fertiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - FONDERIE

20.01 - *Fonderie de métaux ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - *Fonderie de métaux non ferreux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - TRAVAIL DES METAUX

21.01 - *Forge, estampage, matriçage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 - *Découpage, emboutissage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 - *Traitement et revêtement des métaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - *Décolletage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - *Boulennerie, visserie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - *Construction métallique*
Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07 - *Menuiserie métallique de bâtiment*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08 - *Mécanique générale, fabrication de moules et modèles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 - *Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - *Fabrication de ressorts*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 - *Fabrication de quincaillerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 - *Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 - *Fabrication de mobilier métallique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 - *Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 - *Fabrication de petits articles métalliques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 - *Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 - *Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

22.01 - *Fabrication de tracteurs agricoles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - *Fabrication d'autre matériel agricole*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23.01 - *Fabrication de machines-outils à métaux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - *Fabrication de machines à bois*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - *Fabrication d'outillage, outils pour machines*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - *Fabrication d'engrenages et organes de transmission*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - *Fabrication de matériel de soudage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - PRODUCTION D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 - *Robinetterie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - *Fabrication et installation de fours*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - *Fabrication et installation de matériel aéronautique, thermique et frigorifique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe 1 à la fin du présent champ d'application.

Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infra-rouge.

Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale.

24.04 - *Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - *Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - *Fabrication de pompes et compresseurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - *Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - *Chaudronnerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - *Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures.*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 - *Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 - *Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**25 - FABRICATION DE MATERIEL DE MANUTENTION,
DE MATERIEL POUR LES MINES, LA SIDERURGIE, LE GENIE CIVIL**

25.01 - *Fabrication de matériel de travaux publics*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 - *Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - *Fabrication de matériel de manutention et de levage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - *Fabrication de matériel de mines et déforage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 - *Fabrication de véhicules blindés*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02 - *Fabrication d'armes et munitions de guerre*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27 - FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATERIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

27.01 - *Fabrication de matériel de traitement de l'information*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - *Fabrication de machines de bureau*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - FABRICATION DE MATERIEL ELECTRIQUE

28.10 - *Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 - *Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - *Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 - *Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - *Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes*

Sont visées toutes, les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15 - *Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - *Réparation de gros matériel électrique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.17 - *Fabrication de matériel d'éclairage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 - *Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - *Fabrication et installations d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - *Fabrication d'appareillage électrique d'installation*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - *Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - *Fabrication d'accumulateurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - *Fabrication de lampes électriques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 - FABRICATION DE MATERIEL ELECTRONIQUE MENAGER ET PROFESSIONNEL

- 29.11 - *Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.12 - *Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.13 - *Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.14 - *Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.15 - *Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.16 - *Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.21 - *Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.22 - *Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - FABRICATION D'EQUIPEMENT MENAGER

- 30.01 - *Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30.02 - *Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30.03 - *Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - CONSTRUCTION DE VEHICULES AUTOMOBILES ¹ ET D'AUTRES MATERIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

- 31.11 - *Construction de voitures particulières*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.12 - *Construction de caravanes et remorques de tourisme*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.13 - *Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la Convention Collective de la Réparation Automobile.

¹ A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65.

31.14 - *Construction de véhicules militaires*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - *Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la Convention Collective de la Réparation Automobile.

31.16 - *Fabrication de motocycles et cycles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 - *Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 - *Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - CONSTRUCTION NAVALE

32.01 - *Construction de bâtiments de guerre*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 - *Construction de navires de marine marchande*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 - *Construction d'autres bateaux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 - *Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05 - *Réparation de navires*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 - CONSTRUCTION AERONAUTIQUE

33.01 - *Construction de cellules d'aéronefs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - *Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - *Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - *Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATERIELS DE PRECISION

34.01 - *Horlogerie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - *Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - *Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 - *Fabrication d'instruments d'optique et de précision*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - *Fabrication de matériel photographique et cinématographique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - *Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07 - *Fabrication de roulements*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITES DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 - *Industries commues à l'imprimerie*

Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 - *Fabrication d'articles de sport et de campement*

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03 - *Fabrication de bateaux de plaisance*

Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 - *Fabrication d'instruments de musique*

Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

56.06 - *Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris*

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension ne sera pas demandée.

54.07 - *Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires*

Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - *Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs*

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31 - *Installations industrielles, montage-levage*

Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées est soumise à la clause d'attributions figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1.

55.40 - *Installation électrique*

Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.

55.71 - *Menuiserie, serrurerie*

Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1 : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques.

55.73 - *Aménagements, finitions*

Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe 1.

Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

59.05 - *Commerce de métaux*

Dans ce groupe sont exclus les commerces d'import-export.

Toutefois il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

65.06 - *Réparation de véhicules automobiles*

Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

66.02 - *Réparation d'appareils électriques pour le ménage*

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 - *Réparation de montres et horloges de bijouterie*

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 - *Réparations non désignées et sans spécialisation*

Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00 - *Holdings*

Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste "immobilisations" du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 - *Activités d'études techniques*

Dans ce groupe sont soumises -à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils- à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03 - *Activités d'études informatiques*

Dans ce groupe sont soumises -à l'exception des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils- à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 11, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

83.01 - *Recherche scientifique et technique (services marchands)*

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

Dans le groupe 59.11 : *Importation de machines et matériels de bureau, à l'exclusion des négociants réparateurs.*

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension ne sera pas demandée pour cette activité.

§I - CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La Convention Collective de la Métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence sera appliquée, lorsque le personnel concourant à la fabrication -y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (Le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication, au sens ci-dessus, se situe entre 20 et 80% les entreprises peuvent opter entre l'application de cette Convention Collective et l'application de la Convention Collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente annexe soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20% la Convention Collective de la Métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la Convention Collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date du présent accord.

§ II - CLAUSE DE REPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03), pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par la Convention Collective de la Métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication -y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise- représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication, au sens ci-dessus, se situe entre 20 et 80% les entreprises peuvent opter entre l'application de la Convention Collective de la Métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence et l'application de la Convention Collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires ou, à défaut des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension de la présente annexe soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la Convention Collective de la Métallurgie des Bouches-du-Rhône et Alpes de Haute-Provence n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la Convention Collective qu'elles appliquaient à la date de la présente annexe.

ANNEXE 3

CLASSIFICATION RESULTANT DE L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 MODIFIE

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

<p>NIVEAU IV (*)</p> <p>D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier d'un niveau inférieur.</p> <p>Niveau de connaissances (*)</p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>(*) Définitions résultant de l'avenant du 30 Janvier 1980. Cet avenant stipule en particulier dans son article 3 : Déroulement de carrière des techniciens d'atelier : « Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire ».</p> <p>(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 Février 1983.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) (T.A. 4) (**)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;▪ le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;▪ la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;▪ l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (T.A. 3) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;▪ la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) (T.A.2) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;▪ la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
<p>NIVEAU III</p> <p>D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967)(1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P.3) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none">▪ soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;▪ soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p> <p>P.3. (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre. Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>

<p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ; ▪ soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité. <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p> <p>(1) Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes : Niveau IV b de formation : personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (deux ans de scolarité au delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Niveau V bis de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle. (2) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.</p>	<p>P.2. (coefficient 190)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique. Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <p>P.1. (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ; ▪ soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (2), et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O.3.) appliqués couramment. <p>Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes. Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution. Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p>
<p>NIVEAU I</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>O.3. (coefficient 155)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire. Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>O.2. (coefficient 145)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées données par écrit, oralement, ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>O.1. (coefficient 140)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.</p>

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS »

<p>Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du Niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.</p>	
<p>NIVEAU V</p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif.. ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre. Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967) (1). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^{ème} échelon (coefficient 365)</p> <p>A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <p>2^{ème} échelon (coefficient 335)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 305)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p>
<p>NIVEAU IV</p> <p>D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^{ème} échelon (coefficient 285)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; ▪ la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; ▪ la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. <p>2^{ème} échelon (coefficient 270)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; ▪ la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>1^{er} échelon (coefficient 255)</p> <p>Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; ▪ la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
<p>NIVEAU III</p> <p>D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.</p> <p>(1) Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).</p> <p>Niveau IV de formation : IV a -Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.) du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (trois ans de scolarité au delà du premier cycle de l'enseignement du second degré).</p> <p>IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>	<p>3^{ème} échelon (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;

<p>Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967)(1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines. <p>2^{ème} échelon (coefficient 225)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...); ▪ l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc. <p>1^{er} échelon (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou, selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ; ▪ l'établissement de documents soit par transcription de données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.
<p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967) (1)</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^{ème} échelon (coefficient 190)</p> <p>Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <p>2^{ème} échelon (coefficient 180)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>
<p>NIVEAU I</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>(1) Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 Juillet 1967 sont les suivantes Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>	<p>3^{ème} échelon (coefficient 155)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>2^{ème} échelon (coefficient 145)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 140)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que par exemple: surveillance, distribution de documents...).</p>

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAITRISE »

DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelles au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du **troisième échelon du Niveau V** peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un **coefficient 395** lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

NIVEAU V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau III - Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967) (1).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^{ème} échelon (A M 7 - coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2^{ème} échelon (A M 6 - coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne des directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (A M 5 - coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

NIVEAU IV

A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctrices pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes les mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;

3^{ème} échelon (A M 4 - coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activités, à l'élaboration des modes, règles, et normes d'exécution.

(1) La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 Juillet 1967 est la suivante

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le baccalauréat).

<ul style="list-style-type: none"> ▪ imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; ▪ rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; ▪ transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV – Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967) (1)</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>1^{er} échelon (A M 3 – coefficient 255)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
<p>NIVEAU III</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; ▪ répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; ▪ assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; ▪ participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ; ▪ veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; ▪ transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b – Education nationale (circulaire du 11 Juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p> <p>(1) Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 Juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV de formation : IV a – Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau baccalauréat, du brevet de technicien (B .T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B..S.E.C..) (trois ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) – IV b – Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V) – IV c – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle.</p>	<p>3^{ème} échelon (A M 2 – coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <p>1^{er} échelon (A M 1 – coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ; ▪ soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

SOMMAIRE

Préambule

Page 2

PARTIE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

I - Règles applicables à la Convention Collective

Article 1 ^{er} - Champ d'application	Page 3
Article 2 - Salariés visés	Page 3
Article 3 - Durée - Révision - Dénonciation	Page 3
Article 4 - Différends collectifs - Conciliation	Page 4
Article 5 - Commission Paritaire d'Interprétation	Page 4
Article 6 - Avantages préexistants	Page 5
Article 7 - Dépôt de la convention	Page 5
Article 8 - Adhésion	Page 5
Article 9 - Date d'application	Page 5
Article 10 - Portée de la convention collective	Page 5

II - Institutions représentatives du personnel et droit syndical

Article 11 - Droit syndical	Page 5
Article 11.1 - Liberté d'opinion et d'adhésion	Page 5
Article 11.2 - Non discrimination syndicale	Page 5
Article 11.3 - Exercice du droit syndical	Page 6
Article 11.4 - Local syndical	Page 6
Article 11.5 - Dér. de carrière	Page 6
Article 11.6 - Autorisations d'absence	Page 6
Article 11.7 - Permanents syndicaux	Page 6
Article 12 - Droit de saisine des syndicats	Page 7
Article 13 - Commissions paritaires	Page 7
Article 14 - Panneaux d'affichage	Page 7
Article 15 - Délégués du personnel	Page 7
Article 16 - Délégation unique du personnel	Page 8
Article 17 - Comité d'entreprise	Page 8
Article 18 - Elections	Page 9
Article 18.1 - Représentation des employés	Page 9
Article 18.2 - Préparation des élections	Page 9
Article 18.3 - Bureau de vote	Page 10
Article 18.4 - Organisation du vote	Page 10

III - Conditions d'emploi

Article 19 - Durée du travail	Page 10
Article 20 - Jours fériés	Page 10
Article 21 - Travail temporaire (<i>modifié par avenant du 20 juin 2011</i>)	Page 10
Article 22 - Contrat à durée déterminée (<i>modifié par avenant du 20 juin 2011</i>)	Page 11
Article 23 - Postes à pourvoir	Page 11
Article 24 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Page 11
Article 25 - Non discrimination	Page 11
Article 26 - Hygiène et sécurité	Page 11
Article 27 - Rupture du contrat de travail	Page 11
Article 28 - Bulletin de paie	Page 12
Article 29 - Information sur le droit conventionnel	Page 12

IV – Formation

Article 30 - Apprentissage	Page 12
Article 31 - Formation professionnelle continue	Page 12

PARTIE 2 : AVENANTS MENSUELS

Article 1 - Salariés visés Page 14

I - Formation du contrat

Article 2 - Essai professionnel Page 14

Article 3 - Période d'essai (*modifié par avenant du 20 juin 2011*) Page 14

Article 4 - Confirmation d'engagement Page 16

II - Exécution du contrat

Article 5 - Classification Page 17

Article 6 - Taux Garantis Annuels Page 17

Article 7 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques Page 17

Article 8 - Ancienneté Page 17

Article 9 - Prime d'ancienneté Page 18

Article 10 - Modalités de rémunération Page 18

Article 11 - Travaux exceptionnels Page 18

Article 11.1 - Travail du dimanche et des jours fériés Page 18

Article 11.2 - Travail de nuit Page 18

Article 11.3 - Heures faites en continuation du travail de nuit Page 19

Article 12 - Travail en équipes Page 19

Article 13 - Exercice exceptionnel d'autres fonctions Page 19

Article 13.1 - Remplacement temporaire Page 19

Article 13.2 - Prime de commandement Page 19

Article 14 - Arrêt de travail inopiné Page 19

Article 15 - Primes d'inconfort Page 20

Article 16 - Périodes militaires Page 20

Article 17 - Modification géographique du lieu d'activité de l'entreprise Page 20

Article 18 - Frais de transport exceptionnels Page 21

Article 19 - Mobilité Page 21

Article 20 - Déplacements Page 21

Article 21 - Modification du contrat de travail Page 21

Article 22 - Modification du lieu de travail imposant un changement de résidence Page 21

III - Suspension du contrat de travail

Article 23 - Maladie - Accident Page 22

Article 23.1 - Incidence sur le contrat Page 22

Article 23.2 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident Page 22

Article 24 - Prévoyance Page 23

Article 24.1 - Définition des garanties Page 23

Article 24.2 - Dénonciation partielle Page 24

Article 25 - Congés annuels payés Page 24

Article 25.1 - Fixation des congés Page 24

Article 25.2 - Indemnité de congés payés Page 25

Article 25.3 - Congés d'ancienneté Page 25

Article 25.4 - Congés payés et absences maladie, maternité, accident Page 25

Article 25.5 - Dispositions diverses Page 26

Article 26 - Congé de maternité Page 26

Article 27 - Congé d'adoption Page 26

Article 28 - Autorisations d'absence pour événements familiaux Page 26

Article 29 - Absences exceptionnelles Page 27

IV - Rupture du contrat de travail

Article 30 - Préavis Page 27

Article 30 bis - Rupture conventionnelle (*ajouté par avenant du 20 juin 2011*) Page 28

Article 31 - Indemnité de licenciement (*modifié par avenant du 20 juin 2011*) Page 28

Article 32 - Priorité de réembauchage	Page 30
Article 33 - Clause de non-concurrence	Page 31
Article 34 - Départ volontaire à la retraite (<i>modifié par avenant du 20 juin 2011</i>)	Page 31
Article 35 - Mise à la retraite (<i>ajouté par avenant du 20 juin 2011</i>)	Page 32

AVENANT A CERTAINES CATEGORIES DE PERSONNEL

Article 1 - Champ d'application	Page 34
Article 2 - Personnel visé	Page 34
Article 3 - Engagement	Page 34
Article 4 - Examens psycho-sociologiques	Page 34
Article 5 - Promotion	Page 35
Article 6 - Emploi et perfectionnement	Page 35
Article 7 - Mutation professionnelle	Page 35
Article 8 - Rémunération	Page 36
Article 9 - Rappel en cours de congés payés	Page 36
Article 10 - Secret professionnel - Clause de non concurrence	Page 36
Article 11 - Indemnité minimale de licenciement	Page 37
Article 12 - Reclassement	Page 37

ANNEXES

Annexe 1 : Primes d'inconfort	Page 38
Annexe 2 : Champ d'application professionnel	Page 39
Annexe 3 : Classification	Page 50