

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

**DES INDUSTRIES DE LA
METALLURGIE ET DES
CONSTRUCTIONS
MECANIQUES**

**DE CLERMONT-FERRAND
ET DU PUY-DE-DÔME**

17 JANVIER 1992

**CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DES INDUSTRIES DE
LA METALLURGIE ET DES CONSTRUCTIONS MECANIQUES
DE CLERMONT-FERRAND ET DU PUY-DE-DÔME**

* * *

Entre :

LA CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIELS DE LA METALLURGIE
ET DES CONSTRUCTIONS MECANIQUES DE CLERMONT-FERRAND
ET DU PUY-DE-DÔME, dont le siège social est à Clermont-Ferrand,

d'une part,

Et les organisations syndicales suivantes :

LE SYNDICAT DEPARTEMENTAL C.F.T.C. DE LA METALLURGIE DU PUY-DE-DÔME,
LE SYNDICAT DES CADRES, DE LA MAITRISE ET DES TECHNICIENS
DE LA METALLURGIE DU PUY-DE-DÔME C.F.E-C.G.C.,
L'UNION DEPARTEMENTALE DES SYNDICATS C.G.T.-F.O.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La présente convention collective tient compte de l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application.

Des différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés bénéficient, en outre, des dispositions d'un avenant particulier annexé à la présente convention collective en application de l'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

Entre :

L'UNION DES INDUSTRIES DE LA METALLURGIE CENTRE ET SUD AUVERGNE

D'une part,

Et :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SOUSSIGNEES,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Le dernier alinéa de l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial » des dispositions générales de la convention collective relatif au champ territorial est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Le champ d'application territorial de la présente convention est le département du Puy-de-Dôme non compris l'arrondissement de Thiers et les cantons de Randan, Olliergues, Vertaizon, Saint-Dier d'Auvergne, mais y compris les arrondissements de Brioude et du Puy-en-Velay dans le département de la Haute-Loire ainsi que le département du Cantal. »

Fait à Clermont-Ferrand, le 06 juillet 2000

- Pour l'Union des Industries de la Métallurgie Centre et Sud Auvergne :

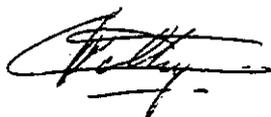


- Pour le Syndicat C.F.E.-C.G.C. Métallurgie :



- Pour le Syndicat départemental C.F.T.C. Métallurgie :

JA GACTIER



- Pour l'Union des Syndicats de la Métallurgie F.O. :

Y. HOFMANN



DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial.

La présente convention s'impose aux employeurs des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires.

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe 1.

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements annexes, notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz et air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente convention est le département du Puy-de-Dôme non compris l'arrondissement de Thiers et les cantons de Randan, Olliergues, Vertaizon, Saint-Dier d'Auvergne, mais y compris l'arrondissement de Brioude dans le département de la Haute-Loire.

Article 2 - Salariés visés.

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article premier même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Article 3 - Durée et dénonciation de la convention collective.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par une ou par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Pendant la durée du préavis prévu pour donner aux intéressés le temps minimum nécessaire à l'examen et au règlement d'une demande de révision, les parties s'emploieront à ne pas prendre de mesures pouvant provoquer une aggravation des relations existantes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet de convention collective.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée maximum d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque avenant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Article 4 - Révision.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre ordinaire à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 5 - Différends collectifs - Conciliation.

Toutes les réclamations collectives 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 deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale des Industriels de la Métallurgie et des Constructions Mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales ou sections d'organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la Commission de Conciliation.

Chacun des membres de la Commission de Conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Chambre Syndicale des Industriels de la Métallurgie et des Constructions Mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme.

La Commission Paritaire de Conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en 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 les parties 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.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'emploieront à ne pas prendre de mesures pouvant provoquer une aggravation des relations existantes.

Article 6 - Avantages acquis.

Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera, sur un des sujets traités dans les articles ci-après, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour le salarié que celui découlant, pour le même avantage, de la présente convention.

De même, celle-ci ne pourra en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de la présente convention collective s'imposent aux rapports nés du contrat de travail sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette convention.

* * *

LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 7 - Liberté d'opinion et liberté syndicale.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, les organisations signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat, amicale ou association.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Article 8 - Droit syndical.

La constitution des sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-1 et suivants, les articles R. 412-1 et suivants, et les articles D. 412-1 et suivants du Code du Travail.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du Travail.

Le libre exercice du droit syndical a pour condition une stricte neutralité des lieux de travail, pour faciliter l'exercice de ce droit à l'intérieur des établissements, les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits proches des entrées ou des sorties du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

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

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent.

Les communications seront portées à la connaissance de la direction, simultanément à leur affichage. Celles-ci ne devront pas présenter de caractère polémique.

Article 9 - Autorisation d'absence.

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.

Article 10 - 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 perdu du fait de leur présence aux réunions de ladite commission 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.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Article 11 - Salarié devenant permanent syndical.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira pendant un an à trois ans à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement et conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment.

* * *

REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

Article 12 - Comité d'entreprise.

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 50 salariés, il est institué un Comité d'entreprise ou d'établissement qui comprend le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit, en fonction du nombre de salariés occupés dans l'entreprise :

- de 50 à 75 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants,
- de 76 à 100 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants,
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants,
- de 251 à 500 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants,
- de 501 à 999 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants,
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires, 8 suppléants,
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires, 9 suppléants,
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires, 10 suppléants,
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires, 11 suppléants,
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires, 12 suppléants,
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires, 13 suppléants,
- A partir de 10 000 salariés : 15 titulaires, 15 suppléants,

Pour le fonctionnement des Comités d'entreprises, ainsi que pour le financement des œuvres sociales et culturelles gérées par les Comités d'entreprises, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du Comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 14, 15 et 16.

Article 13 - Délégués du personnel.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant,
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants,
- de 51 à 100 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants,
- de 101 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 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants,
- à partir de 1 000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Article 14 - Préparation des élections.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées après avis des délégués sortants. De la même façon, seront déterminées les conditions et les modalités dans lesquelles pourra être organisé le vote par correspondance.

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

Le vote a lieu, sauf impossibilité majeure, pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant par équipes successives, l'élection aura lieu en fin et en début de poste, entre les sorties et les entrées du travail, afin de permettre le vote simultané de deux équipes en présence.

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

- 1°) avis de scrutin,
- 2°) listes électorales par collèges,
- 3°) les textes concernant :
 - le nombre des délégués,
 - les conditions d'électorat, d'éligibilité,
 - les élections et les voies de recours possibles,
- 4°) liste des candidats,
- 5°) procès-verbaux des opérations électorales.

Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir (article L.424-2 du Code du Travail).

Article 15 - Bureau de vote.

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présent à l'ouverture du scrutin 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 employé du bureau de paye ou un marqueur ayant voix consultative.

Article 16 - 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 isolement 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 organiser les isolements.

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 couleur différente ou présentant un signe distinct 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, 24 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.

* * *

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 17 - Apprentissage.

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L.115-1 et suivants, les articles R.116-1 et suivants et les articles D. 117-1 et suivants et R. 119-35 et suivants du Code du Travail.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 03 juillet 1991, dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Le barème de salaires des apprentis figure en Annexe à la présente Convention.

Article 18 - Formation et perfectionnement professionnel.

La formation et le perfectionnement professionnel, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les articles L.900-1 et suivants du Code du Travail.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnel définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 03 juillet 1991, ainsi que par les accords nationaux des 11 avril 1973 et 22 janvier 1985 intervenus dans les industries des métaux.

* * *

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 19 - Embauchage.

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi.

Elles pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit. Lorsque celles-ci sont assorties de l'éventualité d'une mutation ou d'un changement de résidence, leurs modalités pourront être stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu au personnel déjà embauché dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

Article 20 - Catégories professionnelles.

Le classement des professions de salariés et les définitions des fonctions figurent en annexe à la présente convention.

Article 21 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des articles L. 140-2 et suivants et des articles R. 140-1 et suivants du Code du Travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 5 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 22 - Jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
A l'embauche	15%	10%
de 6 mois à 1 an de pratique dans l'établissement . . .	10%	5%

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 5 des « dispositions générales » de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les organisations signataires sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge compte tenu des progrès réalisés dans la préparation à la vie professionnelle.

Article 23 - Durée du travail.

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux, et notamment par les articles L. 212-1 et L. 212-4 du Code du Travail concernant la durée hebdomadaire légale de 39 heures.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail mise en œuvre par les accords nationaux concernant la métallurgie.

Dans cet esprit, seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales de salariés.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du Code du Travail.

Article 24 - Travail temporaire.

L'emploi du personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L. 124-1 et suivants et des articles R. 124-1 et suivants du Code du Travail.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs et des étrangers ; il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 25 - Congés payés.

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel dès que possible et au moins trois mois à l'avance.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard deux mois à l'avance. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé. Dans ce cas, l'ordre des départs sera fixé par l'employeur. Il sera tenu compte des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

On accordera de préférence le congé pendant les vacances scolaires aux personnes dont les enfants fréquentent l'école.

Article 26 - Travail des femmes.

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité, ne donnera pas lieu à réduction de rémunération dans la limite d'une demi-journée par consultation.

En cas de changement temporaire d'affectation demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à un an, ou dès que cette condition sera réalisée, du maintien, jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire réel antérieur à sa grossesse, y compris, le cas échéant, les augmentations générales de salaires qui seraient intervenues depuis.

Article 27 - Personnes handicapées.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés, et, plus spécialement, aux dispositions instituées à ce sujet par la loi du 10 juillet 1987 et mises en œuvre par ses décrets d'application.

Article 28 - Hygiène et sécurité.

Les employeurs devront scrupuleusement appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés devront utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité convenables mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Si les salaires minimaux hiérarchiques et la rémunération individuelle fixée par le contrat de travail tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières de l'avenant applicable à l'intéressé, les organisations signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Article 29 - 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.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des clauses de l'accord collectif national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

* * *

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 30 - Dépôt de la convention.

La présente convention établie en vertu de l'article L.132-1 du Code du Travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'Hommes de Clermont-Ferrand, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Puy-de-Dôme.

Article 31 - Date d'application.

La présente Convention Collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, connexes et similaires, à compter du dix sept janvier mille neuf cent quatre vingt douze.

Conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail, elle sera déposée au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'Hommes de Clermont-Ferrand, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Puy-de-Dôme.

* * *

Entre :

**LA CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIELS DE LA METALLURGIE ET DES
CONSTRUCTIONS MECANIQUES DE CLERMONT-FERRAND ET DU PUY-DE-
DOME,**

D'une part,

Et :

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :

- Syndicat départemental de la métallurgie C.F.D.T.
- Union départementale des syndicats C.G.T.-F.O.

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

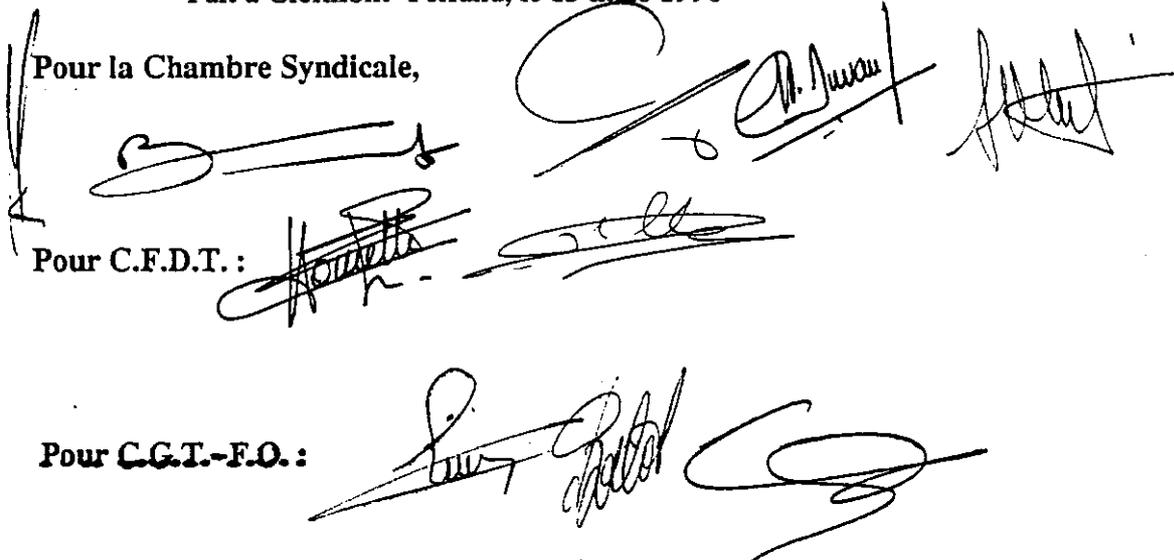
A l'article 4 "Embauchage" de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, la ligne "*le salaire minimum garanti annuel dudit emploi (base 39 heures par semaine)*" est annulée et remplacée par "**le salaire mensuel minimum hiérarchique dudit emploi (base 39 heures par semaine)**".

Fait à Clermont-Ferrand, le 15 mars 1996

Pour la Chambre Syndicale,

Pour C.F.D.T. :

Pour C.G.T.-F.O. :

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are three signatures in the top row, two in the middle row, and three in the bottom row. The signatures are written over the text labels for the Chamber of Industrialists, C.F.D.T., and C.G.T.-F.O. respectively.

AVENANT MENSUEL

Article 1 - Champ d'application.

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'une part et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel ou territorial de la présente convention collective.

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, sont désignés sous le vocable unique : « Mensuels », à défaut de précision contraire.

* * *

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2 - Essai professionnel.

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi qu'à des examens psychotechniques, le cas échéant, sera payé au salaire minimum hiérarchique de la catégorie du poste à pourvoir.

Article 3 - Période d'essai.

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV, et d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux III, II et I.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, le renouvellement devra alors être notifié par écrit au salarié. En cours de période d'essai, un entretien pourra avoir lieu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis. Toutefois, lorsque la moitié de la période d'essai aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et de deux semaines pour les autres.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions ; les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au mensuel licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Article 4 - Embauchage.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par lettre se référant à la présente Convention stipulant :

- l'emploi dans la classification.
- le salaire minimum garanti annuel dudit emploi (base 39 heures par semaine),
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé,
- la rémunération réelle garantie.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant un changement d'appointements ou de classification, cette modification fera l'objet d'une notification par écrit.

Le mensuel devra prendre connaissance du Règlement Intérieur du ou des établissements et s'y conformer.

Article 5 - Promotion.

En cas de vacances ou de création de postes, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi ; à cette effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

Dans l'éventualité d'une promotion, le mensuel pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il serait appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 6 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques.

Les barèmes de salaires mensuels minimaux hiérarchiques applicables aux mensuels figurent en annexe au présent avenant. Ils seront annuellement réexaminés.

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondent à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, déterminées par accord collectif territorial, seront majorées de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier, dans les conditions suivantes.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers, ainsi qu'aux agents de maîtrise d'atelier.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Le montant des rémunérations minimales hiérarchiques servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Article 6 Bis - Taux effectifs garantis annuels.

Il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels, applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dont les montants figurent en annexe au présent avenant.

En vue de sa fixation, ce barème fera l'objet d'au moins une négociation par an, lors de laquelle le taux du salaire minimum de croissance en vigueur ne sera pas méconnu dans les discussions concernant le coefficient 140.

Le barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 39 heures, soit 169 heures par mois, et adapté proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné. Il supportera le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour la comparaison annuelle, avec le présent barème, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts perçus par les salariés, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des primes d'ancienneté,
- des primes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation,
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.

Pour la comparaison, il sera également tenu compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

La vérification sera effectuée « prorata temporis » en cas de survenance au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, des différents événements, tels que :

- embauche au cours de l'année considérée,
- changement de classification ou de catégorie,
- rupture du contrat de travail ou départ de l'entreprise.

Le barème des taux effectifs garantis annuels ne s'applique pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi, dès lors que toutes les possibilités de reclassement, permettant une activité normale auront été épuisées.

La rémunération des salariés visés au précédent alinéa ne pourra en aucun cas être inférieure au taux effectif garanti annuel de leur classement, diminué de 10%.

Le barème ainsi institué ne constituera pas la base de calcul des primes d'ancienneté prévues par l'article 10 de l'Avenant Mensuel, ces primes d'ancienneté demeurant calculées sur la base des salaires minimaux hiérarchiques, résultant de l'application de l'article 6 de l'Avenant Mensuel.

L'employeur informera le Comité d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires de ladite convention.

Article 7 - Bulletin de paie.

A l'occasion de chaque paie sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R.143-2 du Code du Travail et précisant :

1°) Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

2°) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées, et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;

3°) S'il y a lieu, l'intitulé de la Convention Collective de branche applicable au salarié ;

4°) Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

5°) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail ; l'indication du nombre de journées ou demi-journées correspond à la durée du travail lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;

6°) La nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations mentionnées aux 9° et 10° ;

7°) Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8°) Le montant de la contribution sociale généralisée ;

9°) La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

10°) La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;

11°) La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

12°) La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 9° et 10° ;

13°) Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

14°) La date de paiement de ladite somme ;

15°) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève, ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Article 8 - Communication des éléments du salaire.

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye, à savoir :

- le nombre d'heures au temps ;
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu ;
- le nombre d'heures au rendement ;
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire ;
- le décompte des bons de travail ;
- le taux horaire appliqué aux heures au temps ;
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées ;
- les majorations correspondantes appliquées ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paie de l'intéressé.

Article 9 - Paiement au mois.

Les mensuels sont payés exclusivement au mois. Des acomptes pourront être versés une fois par mois, à ceux qui en feront la demande dans la limite de l'acquis.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

S'ajouteront à la rémunération visée au précédent alinéa les indemnités non comprises dans son calcul.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de 39 heures, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire pourront être communiqués à l'intéressé sur sa demande.

Article 10 - Prime d'ancienneté.

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

- 3% après trois ans d'ancienneté,
- 4% après quatre d'ancienneté,
- 5% après cinq ans d'ancienneté,
- 6% après six ans d'ancienneté,
- 7% après sept ans d'ancienneté,
- 8% après huit ans d'ancienneté,
- 9% après neuf ans d'ancienneté,
- 10% après dix ans d'ancienneté,
- 11% après onze ans d'ancienneté,
- 12% après douze ans d'ancienneté,
- 13% après treize ans d'ancienneté,
- 14% après quatorze ans d'ancienneté,
- 15% après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 11 - Majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de trente neuf heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25% du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50% du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

Article 12 - Majorations diverses.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement de nuit comprises entre 22 heures et 6 heures pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 20% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsque ces heures seront effectuées les jours de fête ou le jour de repos hebdomadaire, la majoration sera portée de 20 à 40%.

Article 13 - Indemnités d'emploi.

Les salaires minimaux hiérarchiques, le barème des taux effectifs garantis annuels et la classification prévus en annexe à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses, insalubres ou contraignantes dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du Médecin du Travail.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail, entraînera la révision ou la suppression.

L'attribution desdites indemnités n'a pas pour but de développer ou de maintenir l'usage des contraintes précédemment énumérées.

Article 14 - Indemnité de panier.

Tout mensuel travaillant dans un poste encadrant minuit bénéficie d'une indemnité de panier de nuit correspondant à une fois et demie la rémunération minimale hiérarchique du 1^{er} échelon, niveau I, divisé par 169 heures.

Si le changement de poste est effectué à minuit, l'indemnité de panier de nuit sera attribué à une seule des équipes ou attribuée par moitié à chacune des deux équipes.

Les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux gardes et veilleurs de nuit.

Article 15 - Indemnité de transport.

Il sera alloué une indemnité de transport aux mensuels occupant un emploi classé aux niveaux I, II et III, et qui résident dans une commune distante de 5 kilomètres au moins de la commune du lieu de travail. La distance retenue entre commune sera, chaque fois que possible, celle indiquée sur le tableau des communes du département.

Cette indemnité ne sera toutefois pas allouée si la distance réelle entre la résidence effective et le lieu de travail est inférieure à 5 kilomètres.

L'indemnité fonction du temps ou des journées effectives de travail sera calculée selon les pourcentages ci-après indiqués, appliqués au salaire minimum conventionnel du premier échelon du niveau I :

- 1,5% pour une distance comprise entre 5 et 9 kilomètres,
- 1,9% pour une distance comprise entre 9 et 12 kilomètres,
- 2,5% pour une distance comprise entre 12 et 18 kilomètres,
- 3,5% pour une distance supérieure à 18 kilomètres.

Article 16 - Temps de pause ou de casse-croûte.

Le personnel travaillant en équipes de plus de 6 heures continues bénéficie de 20 minutes d'arrêt pour le jour et de 30 minutes pour la nuit.

Article 17 - Perte de temps indépendante de la volonté du salarié.

Au cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...) ce temps lui est payé sur la base du salaire minimum hiérarchique de sa catégorie.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra au préalable s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Article 17 Bis - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers.

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 32 de l'Avenant mensuel de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 32 de l'Avenant mensuel de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constaté par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 03 juillet 1991, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficierait jusqu'à pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 03 juillet 1991.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

Article 18 - Travail des femmes

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause, et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction du salaire.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Article 19 - Congés de maternité.

Les mensuelles en état de grossesse constaté peuvent rompre leur contrat de travail sans préavis.

Les congés de maternité, dans la période qui précède et suit l'accouchement, sont fixés conformément aux dispositions de l'article L. 122-26 du Code du Travail. Pendant ce temps, la mensuelle percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les Régimes de Prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un Régime de Prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Il sera accordé aux mensuelles, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant gravement malade.

Article 20 - Congé d'allaitement.

La femme désirant allaiter son enfant aura droit, sur sa demande, à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité.

A l'issue de ce congé, elle doit être assurée de retrouver son emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

La bénéficiaire de ce congé devra faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé sa volonté de reprendre son emploi.

Sous réserve de l'application de l'accord collectif national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif d'ordre économique. Il en sera de même à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressée dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis au moment de son départ.

Si la mère allaitant son enfant n'utilise pas de la faculté de prendre le congé prévu au premier alinéa du présent article, elle aura droit pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail.

Article 21 - Congés annuels payés.

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué douze mois de travail effectif au cours de la période de référence sera de cinq semaines, soit deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif.

Les jours de congés excédant la durée de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L.223-8 du Code du Travail.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident, aura perçu les indemnités prévues à l'article 26 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale de l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Le mensuel totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après quinze ans, à trois jours après vingt ans. Les jours correspondant à l'indemnité pourront être pris effectivement à la demande du mensuel sous réserve qu'ils ne soient accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Un jour de congé supplémentaire est accordé annuellement aux mensuels ayant obtenu la Médaille d'Argent du Travail en raison de 20 années de service dans l'entreprise, ceci en particulier pour les établissements n'appliquant pas un régime général de congés plus avantageux que celui prévu par la présente convention. Il ne se cumulera pas avec le ou les jours de congés déjà accordés à ce titre par les entreprises.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie 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.

Article 22 - Prime de départ en congé.

Tout mensuel dont l'ancienneté dans l'entreprise est au 31 mai supérieure à 3 mois, bénéficiera d'une prime de départ en congé calculée au prorata du temps de travail qu'il aura effectivement réalisé au cours des 12 mois précédant le 1^{er} juin.

Cette prime sera calculée sur la base minimum de 152 francs avec indexation sur le salaire minimum hiérarchique du 1^{er} échelon, niveau I.

Pour les entreprises qui imputent tout ou partie de la prime de congé sur d'autres avantages, il sera tenu compte de ces imputations.

Article 23 - Congés pour évènement de famille.

Sous réserve de justification (production d'une pièce officielle), il sera accordé aux mensuels, conformément au droit français de la famille, les congés payés exceptionnels suivants :

- Décès du conjoint 3 jours
- Décès d'un enfant 2 jours
- Décès du père ou de la mère de l'intéressé ou de ceux de son conjoint . . . 2 jours
- Décès d'un grand-parent 1 jour
- Décès d'un frère ou d'une sœur 1 jour
- Mariage du salarié 4 jours
- Mariage de l'un de ses enfants 1 jour
- Pour chaque naissance survenue à son foyer,
ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption 3 jours

Une journée supplémentaire est accordée si l'évènement a lieu à une distance ferroviaire ou routière de plus de 100 kilomètres du lieu de travail.

Un jour de congé exceptionnel est accordé aux salariés dont l'intervention est nécessaire pour l'hospitalisation d'un conjoint ou d'un ascendant ou descendant, sous réserve d'une pièce justificative et du non cumul avec le crédit d'heures ou le congé qui aurait déjà pu être accordé par certaines entreprises. Cette hospitalisation devra résulter d'une maladie, ou d'un accident, supposant un séjour minimum d'une nuit en établissement hospitalier. Lorsqu'il s'agit de l'hospitalisation d'un ascendant ou descendant, un seul des conjoints peut bénéficier des dispositions ci-dessus.

Si l'évènement déclenchant un congé exceptionnel se produit pendant la période des congés annuels de l'intéressé, ceux-ci seront prolongés sans interruption de la valeur dudit congé exceptionnel à l'exclusion du jour de congé attribué pour éloignement de plus de 100 kilomètres du lieu de travail, sous réserve que le mensuel en informe immédiatement l'employeur et produise une pièce justificative.

Article 24 - Jours fériés.

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

Article 24 Bis - Inventions et brevets.

Les inventions des mensuels sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par les lois n° 78-742 du 13 juillet 1978 et n° 90-1052 du 26 novembre 1990 ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un salarié une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article 1^{er} Ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968, modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

La rétribution du mensuel tient compte de cette mission, de ces études ou recherches et rémunère forfaitairement les résultats de son travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche, présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

Le mensuel, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article 1^{er} Ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

* * *

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 25 - Préavis.

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque sera, sauf en cas de force majeure ou faute grave de :

- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V,
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV,
- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux III, II, I.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à deux mois après deux ans de présence continue dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de 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 délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour l'inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi.

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- Cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

Le mensuel qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

Article 26 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident.

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté, 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, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, l'intéressé percevra la différence entre les trois-quarts de ses appointements et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans de présence, le temps d'indemnisation sur la base des trois quarts des appointements sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale, ou des Caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

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 du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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 mensuel au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

Article 27 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.

Les absences résultant de maladie ou d'accidents, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, et à l'exception des arrêts résultant d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'employeur pourra prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif ; dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé selon une procédure identique à celle instituée par les articles L.122-14 et L.122-14-1 du Code du Travail.

Toutefois, pour les mensuels occupant un emploi classé à un échelon égal ou supérieur au 2^e échelon du niveau III, l'employeur ne pourra prendre acte de la rupture si l'absence pour maladie ou accident n'excède pas :

- 3 mois pour les mensuels ayant de 2 à 5 ans d'ancienneté,
- 6 mois pour les mensuels ayant de 5 à 10 ans d'ancienneté,
- 9 mois pour les mensuels de 10 à 15 ans d'ancienneté,
- 12 mois pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 29, le mensuel ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence en réembauchage.

Au cours de l'absence du mensuel pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Si le mensuel tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, le préavis continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai congé applicable.

Article 28 - Service National.

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en lui-même une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-19 du Code du Travail, un droit de priorité à l'embauche valable durant une année à dater de sa libération est réservé à tout mensuel qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif d'ordre économique ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence. Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, devra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant égal à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Pour les mensuels ayant au moins trois mois de présence, il sera accordé à l'occasion du passage des jeunes appelés au Centre Régional de Sélection Militaire, trois journées de salaire. Dans le cas où l'Etat modifierait son actuelle indemnisation, le total des deux sommes revenant à l'intéressé ne saurait, en aucun cas, dépasser la perte de salaire subie.

Article 29 - Indemnité de licenciement.

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

Ancienneté	Montant de l'indemnité
A partir de un an et jusqu'à cinq ans	1/10 ^e de mois par année entière d'ancienneté dans l'entreprise
A partir de cinq ans	2/10 ^e de mois par année entière d'ancienneté dans l'entreprise
A partir de quinze ans	Majoration du présent barème de 1/10 ^e de mois par année entière d'ancienneté acquise dans l'entreprise au-delà de quinze ans

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 32 de l'avenant mensuel de la présente convention. Toutefois, quand le mensuel aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de congédiement sera calculée sur le nombre de dixièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminué du nombre de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc...

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement.

Le montant de cette indemnité sera majoré de 20%.

Ne peut prétendre à l'application des présentes dispositions :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur,
- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement,

- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc...),

- le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 06 janvier 1987, relative à l'assurance chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum.

Article 30 - Indemnité de départ à la retraite.

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu pour la catégorie professionnelle du mensuel intéressé, par l'article 25 de la présente convention.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de sa présence continue avant son 65^e anniversaire dans l'entreprise au moins égale à :

- 1/10^e de mois après 2 ans,
- 1 mois après 5 ans,
- 1 mois 1/2 après 10 ans,
- 2 mois après 15 ans,
- 2 mois 1/2 après 20 ans,
- 3 mois après 25 ans,
- 3 mois 1/2 après 30 ans,
- 4 mois après 35 ans,
- 4 mois 1/2 après 40 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^e anniversaire. Toutefois, cette disposition ne sera pas applicable aux mensuels qui auront déjà plus de 65 ans à la date de mise en application de la présente convention, la présence continue prise en considération pour ces derniers étant celle effectivement acquise à cette date.

La présence continue est déterminée dans les conditions prévues à l'article 32 de la présente convention.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la moyenne mensuelle des salaires normaux perçus ou, le cas échéant, reconstitués pour les douze derniers mois précédant le dernier arrêt de travail.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels, qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront produit l'accusé de réception du dépôt de leur demande portant numéro du dossier de liquidation.

Article 31 - Déplacements.

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées à l'annexe II de la présente convention.

* * *

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 32 - Ancienneté dans l'entreprise.

Pour l'application des dispositions de la présente convention, 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 les causes suivantes :

- a) maladie, accident du travail ou maternité ;
- b) périodes militaires obligatoires ;
- c) mobilisés, prisonniers de guerre et déportés, tels que définis à l'article premier de l'Ordonnance du 1^{er} Mai 1945.

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, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave.

Le temps passé dans différents établissements de l'entreprise, lorsque la mutation a eu lieu en accord avec l'employeur, est pris en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Article 33 - Changement de résidence.

Dans le cas où des considérations d'organisation technique, administrative, commerciale, ou de compétences professionnelles, conduiraient l'employeur à modifier le lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le Fonds National de l'Emploi, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur le déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Le refus par le mensuel entraînera la rupture du contrat de travail et le paiement par l'employeur des indemnités prévues en cas de licenciement individuel avec dispense d'exécution du préavis.

Article 34 - Clause de non concurrence.

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

En conséquence, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non après la période d'essai ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente : dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra 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 4/10^e de la moyenne mensuelle de la rémunération de l'intéressé 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 qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Article 35 - Adhésion.

Conformément à l'article L.132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Puy-de-Dôme où le dépôt de la convention aura été effectué, ceci à condition d'en informer, par lettre recommandée, les organisations signataires.

Article 36 - Date d'application.

Le présent avenant annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs relatifs aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires relevant de la CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIELS DE LA METALLURGIE ET DES CONSTRUCTIONS MECANIQUES DE CLERMONT-FERRAND ET DU PUY-DE-DOME à compter du dix sept janvier mil neuf cent quatre vingt douze.

* * *

ANNEXE 1 :

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Il a été arrêté et convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973, l'annexe 1 "Champ d'application professionnel" de la Convention Collective est abrogée et remplacée par le texte suivant :

Article 1^{er} - CHAMP D'APPLICATION.

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activité instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des "classes" de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un "groupe" d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code "A.P.E.") et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code "A.P.E." (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R.143-2 du Code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

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.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe 1 : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

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'électrométallurgie 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 de demi-produits en métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

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 - Forges, estampage, matricage

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 - Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Constructions métalliques

Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1

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 d'un accord collectif 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 de 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 transmissions

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, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

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 de forage

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.

28.17 - 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 installation 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 téléphonique et télégraphique

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 (à l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65) 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.

31.14 - Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - Constructions 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 - Constructions 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, de 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 connexes 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.

54.06 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris

Dans ce groupe est visé 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 d'un accord collectif 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'attribution 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.

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

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 d'un accord collectif 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 - Commerces de métaux

Dans ce groupe, sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la Chambre Syndicale des Industriels de la Métallurgie et des Constructions Mécaniques de Clermont-Ferrand et du Puy-de-Dôme.

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 les 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'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 et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

82.01 – Enseignement général primaire et secondaire (services marchands) *

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.02 – Formation des adultes et formation continue (services marchands) *

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.03 – Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands) *

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

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 plus 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).

92.21 – Enseignement (services non marchands à caractère privé) *

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

97.23 – Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé) *

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

I - CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

1 - La présente Convention Collective 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 la présente Convention Collective et l'application de la Convention Collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, 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 %, le présent accord 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 - La présente Convention Collective sera appliquée lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technicien de 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 présente Convention et l'application de la Convention Collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, 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 présente Convention 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 du présent accord.

III - CLAUSE DE RATTACHEMENT *

Les organismes privés de formation pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement seront les suivants :

1. Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telles que définies par le présent accord, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 2 du Code du Travail.

2. Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative, soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 3 du Code du Travail.

Toutefois, ces associations de formation pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

4. Les centres de formations d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

ANNEXE II : DEPLACEMENTS

(Article 31 de l'Avenant Mensuel)

CHAPITRE I : GENERALITES - DEFINITIONS

Article 1.1. - Champ d'application.

1.1.1. Professionnel

a) La présente annexe s'applique au personnel - à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée.

Elle concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou de poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de la présente convention.

b) Le chapitre VII de la présente annexe précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Article 1.2. - Lieu d'attachement.

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paye, le paiement des cotisations de Sécurité Sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paye, etc..., sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article 1.3 - Point de départ du déplacement.

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (1).

1.3.2. Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code Civil) (2) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement de point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

(2) Article 102 du Code Civil alinéa 1^{er} : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement. ».

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut, le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4. - Définition du déplacement.

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité - sans pour autant qu'il y ait mutation - et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5. - Nature des déplacements.

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ.

Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement.

La présente convention collective est applicable au salarié en déplacement, sauf si une disposition d'ordre public imposait une autre convention.

Article 1.7. - Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport.

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

* * *

CHAPITRE II : RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Article 2.1. - Transport et trajet.

2.1.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié garanti par la présente convention.

2.1.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.1.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.2. - Indemnité différentielle de repas.

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.3. - Indemnisation forfaitaire.

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.1. et 2.2. seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Article 2.4. - Dispositions complémentaires.

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

* * *

CHAPITRE III : RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 3.1. - Temps et mode de voyage.

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2. - Frais de transport

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^{ème} classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^{ème} classe ou, à défaut, à une place de 1^{ère} classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touristique.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3. - Bagages personnels.

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4. - Délai de prévenance et temps d'installation.

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration, dans la limite maximale de 4 heures.

Article 3.5. - Indemnité de séjour.

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3 Le barème ci-dessus sera majoré de 10% dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

- a) Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
- b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100.000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100.000 habitants et plus ;
- c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'expositions nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3.. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines 100 %
- au-delà de la 10^e semaine 90 %

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc..., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6. - Voyage de détente.

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes ;

- Pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les deux semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- Pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- Pour les déplacements de 401 à 1.000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- Pour les déplacements situés à plus de 1.000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées aux cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1.000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1.000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a la possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7. - Congés payés annuels.

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100%.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100% pour un congé annuel complet.

Article 3.8. - Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés.

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la présente convention collective, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la présente convention collective, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre du voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la présente convention collective.

Article 3.9. - Maladies ou accidents.

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions de la présente convention, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité Sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions de la présente convention.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10. - Décès.

3.10.1. En cas du décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11. - Elections.

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible, ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12. - Maintien des garanties sociales.

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité Sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement.

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2. et 3.3.

Article 3.14. - Assurance voyage avion.

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité Sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30% par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15. - Déplacements en automobile.

3.15.1. Si le salarié utilise, en accord avec l'employeur, son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

* * *

CHAPITRE IV : REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 4.1. - Disposition préliminaire.

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprises, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2. - Champ d'application.

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur "lieu d'attachement", tel qu'il est défini par l'article 1.2. de la présente annexe, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3. - Elections.

4.3.1 Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4. - Désignation des délégués syndicaux

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5. - Exercice des fonctions

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6. - Temps et frais de trajet ou de voyage

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leur temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 2.1. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1.,3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7. - Autres voyages ou trajets.

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1. du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6., sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8. - Dispositions diverses.

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité, à définir dans le cadre de l'entreprise aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

* * *

CHAPITRE V : HYGIENE ET SECURITE

Article 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, au terme du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R.231-1 à R.231-10 du Code du Travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R.231-2 du Code du Travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans les conditions analogues à celle du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du Travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2. - Responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du Travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montages extérieurs ;

- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans les zones où existent des risques d'expositions aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du Code de la Sécurité Sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

- Article L 498 (déclaration par l'employeur).

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L.496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la Caisse Primaire de Sécurité Sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

-Article L.499 (déclaration de la victime).

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours suivant la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L.292 (1).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L.496 (2), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L.503 (3).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévue à l'article L.465 (4).

-Article L.500 (déclaration par le médecin).

En vue de l'extension et de la révision des tableaux ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc. et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3. - Premiers secours.

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc...). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1.a devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

(1) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(2) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(3) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

(4) Ce délai est de deux ans.

Article 5.4. - Information des salariés.

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article 5.5. - Visites médicales.

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectués au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc...) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés (1) et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Article 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire.

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

* * *

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

CHAPITRE VI : **FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article 6.1. - Dispositions générales.

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder neuf mois.

Article 6.2. - Stages à plein temps

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L.960-1 à L.960-18 et R.900-1.

* * *

CHAPITRE VII : DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2.a

Article 7.1. - Principe.

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre de la présente annexe.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2. - Dispositions recommandées

7.2.1. Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant, familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Equivalences des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité Sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage avion

Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2.a.

7.2.5. Maladie, décès

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

* * *

CHAPITRE VIII : PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT

Article 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

* * *

ANNEXE III :

CLASSIFICATIONS

Article 1 - Personnel visé.

Les dispositions de la présente annexe, concernent les salariés, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la Convention Collective nationale du 13 juin 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L.751-1 du Code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

* * *

CLASSIFICATION "OUVRIERS"

NIVEAU IV.

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre 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.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances :

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.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) **(T.A.4.)**.

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en œuvre 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 nécessaire ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) **(T.A.3.)**.

Le travail est caractérisé par :

- 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.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) **(T.A.2.)**.

Le travail est caractérisé par :

- 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.

NIVEAU III.

D'après des 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.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

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.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et IV b de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240)

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 :

- 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.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

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.3. (coefficient 215).

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.

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.

NIVEAU II.

D'après les instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- 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.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveau V et V Bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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.2. (coefficient 190).

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.1. (coefficient 170).

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- 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 (1) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'0.3) appliqués couramment.

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.

(1) 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.

NIVEAU I

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

O.3. (coefficient 155).

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.

O.2. (coefficient 145)

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.

O.1. (coefficient 140).

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.

CLASSIFICATION " ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS "

NIVEAU V.

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 techniques, économiques, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

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.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-a-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances :

Niveau III 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.

3^e échelon (coefficient 365).

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 œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2^e échelon (coefficient 335).

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.

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.

1^{er} échelon (coefficient 305).

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

NIVEAU IV.

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

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.

Niveau de connaissances :

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.

3^e échelon (coefficient 285).

Le travail est caractérisé par :

- 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 nécessaire.

2^e échelon (coefficient 270).

Le travail est caractérisé par :

- 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.

1^{er} échelon (coefficient 255).

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- 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.

NIVEAU III.

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.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par le personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV b 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.

3^e échelon (coefficient 240).

Le travail est caractérisé à la fois par :

- 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 ;
- 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

2^e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- 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, état, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc...

1^{er} échelon (coefficient 215).

Le travail est caractérisé à la fois par :

- 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 la transcription de données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes-rendus.

NIVEAU II.

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et V b 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

3^e échelon (coefficient 190).

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.

2^e échelon (coefficient 180).

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.

1^{er} échelon (coefficient 170).

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.

NIVEAU I.

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

3^e échelon (coefficient 155).

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.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

2^e échelon (coefficient 145).

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.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

1^{er} échelon (coefficient 140).

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...).

CLASSIFICATION "AGENTS DE MAITRISE"

Définition Générale de l'agent de maîtrise :

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 acquise en techniques industrielles ou de gestion.

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

* * *

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 supérieure 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 de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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^e échelon (A M 7 - coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre 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^e échelon (A M 6 - coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre 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 les 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 œuvre ; 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 nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- 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.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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^e 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'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

1^{er} échelon (A M 3 - coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

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.

NIVEAU III

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.

Cette responsabilité implique de :

- 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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV b de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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° échelon (A M 2 - coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

2° échelon (A M 1 - coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- 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).

Article 2 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-après, doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés ci-après.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenus soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 3 - Conditions d'accès à la position de cadre.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education Nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la Convention Collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Article 4 - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle.

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 œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Article 5 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.

Les diplômes professionnels visés ci-après, sont définis par les textes législatifs et réglementaires. Ils concernent l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1^{er} degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. - 1^{er} degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d) Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 2^e degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. - 2^e degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

Article 6 - Illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Le présent article a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en œuvre de la classification

L'application du présent article au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous, implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le "classement des professions" annexé à l'avenant "collaborateurs" à la Convention Collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifié.

Emploi (1)	Classement d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Filière dessinateurs		
— Dessinateur d'exécution	III	1
— Dessinateur petites études	III	3
— Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
— Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
— Dessinateur projeteur ou principal 1 ^{er} échelon . .	V	1
— Dessinateur projeteur ou principal 2 ^e échelon . .	V	2
Filière préparateurs		
— Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
— Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
— Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière agents techniques électroniciens		
— Agent technique 1 ^{re} catégorie	III	2
— Agent technique 2 ^e catégorie, échelon a	IV	1
— Agent technique 2 ^e catégorie, échelon b	IV	3
— Agent technique 3 ^e catégorie, échelon a	V	1
— Agent technique 3 ^e catégorie, échelon b	V	2
— Agent technique principal	V	3
Filière secrétariat		
— Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
— Dactylographe 2 ^e degré	II	1
— Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
— Sténodactylographe 2 ^e degré	II	2
— Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
— Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière comptabilité		
— Aide-comptable commercial	II	1
— Aide-comptable industriel	II	1
— Comptable commercial	III	1
— Comptable industriel	III	1
— Comptable 2 ^e échelon	III	3

(1) Au sens de l'annexe "Classement des professions et définition de fonctions" à l'avenant "Collaborateurs" à la Convention Collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

Article 7 – Seuils d'accueil de certificats de qualification

Les dispositions de l'article 2 de la présente annexe sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

*Conformément à l'article 5 de la présente annexe, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3ème échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la Commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais à ce classement. **

* Dispositions résultant de l'avenant du 03 mai 1993

ADDENDUM I

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en novembre 1977 par la Commission de Constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975 :

Conclusions finales des travaux de la Commission de constat

Conformément à l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975, la Commission de constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

...

II - Seuils d'accueil.

1° - Certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré)

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la Formation professionnelle des Adultes, et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'Emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

2° - Diplômes du Conservatoire national des Arts et Métiers

Diplôme d'études supérieures techniques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplômes d'études supérieures économiques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle technique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de 1^{er} cycle économique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

* * *

ADDENDUM II

Extrait du procès-verbal de la réunion paritaire du 4 janvier 1990.

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la Commission de Constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après cinq ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

* * *

ANNEXE IV : AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

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.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant mensuel 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 ressource garantie dudit emploi (base 39 heures) ;
- 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 locale 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 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, 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 psychosociologiques.

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychosociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

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 le problème 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 maximum de 5 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.

Soucieuse de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposée à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 3 juillet 1991.

Article 7. - Mutation professionnelle.

L'employeur mettra tout en œuvre 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 3 juillet 1991, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble 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 en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un 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 50 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 d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait 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 pourra 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.

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 spéciale égale à 5/10^e de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 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 6/10^e 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 8 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 50 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 calculée selon les dispositions de la présente convention.

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 si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

* * *

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PRÉAMBULE	3
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	5
Article 1 - Champ d'application professionnel et territorial	5
Article 2 - Salariés visés	5
Article 3 - Durée et dénonciation de la convention collective	5
Article 4 - Révision	5
Article 5 - Différends collectifs - Conciliation	6
Article 6 - Avantages acquis	6
LIBERTÉ D'OPINION ET DROIT SYNDICAL	7
Article 7 - Liberté d'opinion et liberté syndicale	7
Article 8 - Droit syndical	7
Article 9 - Autorisation d'absence	7
Article 10 - Commissions paritaires	7
Article 11 - Salarié devenant permanent syndical	8
REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL	9
Article 12 - Comité d'entreprise	9
Article 13 - Délégués du personnel	9
Article 14 - Préparation des élections	9
Article 15 - Bureau de vote	10
Article 16 - Organisation du vote	10
APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	11
Article 17 - Apprentissage	11
Article 18 - Formation et perfectionnement professionnel	11
CONTRAT DE TRAVAIL	12
Article 19 - Embauchage	12
Article 20 - Catégories professionnelles	12
Article 21 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	12
Article 22 - Jeunes salariés au-dessous de 18 ans	12
Article 23 - Durée du travail	13
Article 24 - Travail temporaire	13
Article 25 - Congés payés	13
Article 26 - Travail des femmes	13
Article 27 - Personnes handicapées	14
Article 28 - Hygiène et sécurité	14
Article 29 - Rupture du contrat de travail	14
DISPOSITIONS DIVERSES	15
Article 30 - Dépôt de la convention	15
Article 31 - Date d'application	15

AVENANT MENSUEL

Article 1	- Champ d'application	17
CONTRAT DE TRAVAIL		17
Article 2	- Essai professionnel	17
Article 3	- Période d'essai	17
Article 4	- Embauchage	17
Article 5	- Promotion	18
Article 6	- Rémunérations minimales hiérarchiques	18
Article 6 bis	- Taux effectifs garantis annuels	18
Article 7	- Bulletin de paie	19
Article 8	- Communication des éléments du salaire	20
Article 9	- Paiement au mois	20
Article 10	- Prime d'ancienneté	20
Article 11	- Majorations des heures supplémentaires	21
Article 12	- Majorations diverses	21
Article 13	- Indemnités d'emploi	21
Article 14	- Indemnité de panier	22
Article 15	- Indemnité de transport	22
Article 16	- Temps de pause ou de casse-croûte	22
Article 17	- Perte de temps indépendante de la volonté du salarié	22
Article 17 bis	- Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	22
Article 18	- Travail des femmes	23
Article 19	- Congés de maternité	23
Article 20	- Congés d'allaitement	24
Article 21	- Congés annuels payés	24
Article 22	- Prime de départ en congé	25
Article 23	- Congés pour événement de famille	25
Article 24	- Jours fériés	25
Article 24 bis	- Inventions et brevets	26
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL		27
Article 25	- Préavis	27
Article 26	- Indemnisation des absences pour maladie ou accident	27
Article 27	- Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	28
Article 28	- Service National	28
Article 29	- Indemnité de licenciement	29
Article 30	- Indemnité de départ à la retraite	30
Article 31	- Déplacements	31
EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL		32
Article 32	- Ancienneté dans l'entreprise	32
Article 33	- Changement de résidence	32
Article 34	- Clause de non concurrence	32
Article 35	- Adhésion	33
Article 36	- Date d'application	33
<u>ANNEXE I</u> - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL		35 à 44
<u>ANNEXE II</u> - DEPLACEMENTS		45 à 60
<u>ANNEXE III</u> - CLASSIFICATIONS		61 à 79
<u>ANNEXE IV</u> - AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS		80 à 83