

V

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE :

La CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET CONNEXES DE LA REGION DE THIERS, Représentée par Messieurs : ARNAUD Président, BOURDIER, CHABANNE, GIBERT, HOSPITAL, MALOCHET, POMMIER, ROCHON, Délégués ,

D'UNE PART

Et la C.G.C. Représentée par Messieurs: CHOUVEL, DOSJOUB .

la C.G.T.- F.O. représentée par Messieurs : ALIBERT, MASSIS, MOREL .

La C.G.T.- F.O. - Travailleurs à Domicile représentée par Messieurs: COLLONGE, MAYET.

le Syndicat des Emouleurs représenté par Messieurs : POURCHERESSE, SOUCILLE .

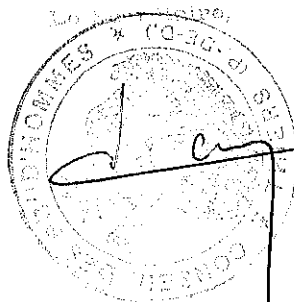
Délégués convoqués par Monsieur le Sous-Préfet de THIERS ;  
En présence de Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi .

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Déposé au Secrétariat du Conseil  
de Prud'hommes de Thiers

le 28.04.1979

Enregistré sous le n° 110





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.



CLAUSES G E N E R A L E S  
=====

ARTICLE 1 er : - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL -

La présente convention collective 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 I .

Les clauses de la présente Convention s'appliquent à l'ensemble des salariés des deux sexes des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel, conformément aux dispositions de l'article L 132- 10 du Code du Travail .

Le champ d'application territorial de la présente Convention est l'arrondissement de THIERS et les cantons limitrophes ci-après :  
OLLIERGUES, VERTAIZON, RANDAN, SAINT-DIER .

Certaines dispositions particulières concernant les travailleurs à domicile sont réglées par l'avenant annexé à la présente convention .

Sont exclus de la présente convention :

Les Ingénieurs et cadres régis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifié par l'accord du 2 mars 1973 et ses avenants éventuels .

Les V.R.P. régis par la convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants éventuels .

ARTICLE 2 : - DUREE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE -

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de signature . Elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée à défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, la convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec préavis d'un mois .

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'emploient à ne pas prendre de mesure pouvant provoquer l'aggravation des relations existantes .

La dénonciation se fera par lettre recommandée avec A.R. adressée à chacune des organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention; double de la lettre de dénonciation sera adressé pour information à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de la Main d'Oeuvre .

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 pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article .

ARTICLE 3 : - REVISION -

Toute demande de révision présentée par une des organisations signataires ou adhérentes 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 ou adhérentes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires ou adhérentes 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 .

Les parties s'emploient à ne pas prendre de mesure pouvant provoquer une aggravation des relations existantes .

ARTICLE 4 : - AVANTAGES ACQUIS -

Chaque avantage né de la présente convention collective s'impose aux rapports issus des contrats individuels, d'équipe ou collectifs, sauf si la clause correspondante de ces contrats est globalement plus favorable aux salariés que celle de la convention .

La présente convention ne pourra être la cause de réduction des avantages acquis à titre individuel par le personnel engagé antérieurement à la date d'effet des dispositions de la convention ou d'un quelconque de ses avenants ultérieurs.

Pour l'appréciation de la notion d'avantage globalement le plus favorable, chaque avantage né de la convention collective sera comparé à l'avantage de même nature applicable dans l'établissement, apprécié dans son ensemble et ayant trait au même objet .

Les difficultés d'application des principes ci-dessus et les conflits collectifs qui en résulteraient pourront être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 17 ci-après .

ARTICLE 5 : - LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL -

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du livre IV du Code du Travail .

L'entreprise étant un lieu de travail dont la stricte neutralité doit être respectée, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou catégorielle pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi

./...

JE R. M. J. G. M. C. S. P. D. G. T. H. P. A. 3 M. Q.

d'avantages sociaux , les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat. Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat .

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable . Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé .

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois .

La constitution de 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 - 7 du Code du Travail .

Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct .

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

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

Les communications seront limitées aux informations professionnelles et sociales . Elles seront portées à la connaissance de la direction, simultanément à leur affichage, Celles-ci ne devront pas présenter de caractère polémique.

#### ARTICLE 6 : - 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 aux réunions statutaires de son syndicat professionnel, tel que défini par les statuts et ce au plus deux fois par an.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande .

En matière de congé-éducation, les salariés bénéficieront des dispositions des articles L 451 - 1 et suivants et des articles R 451 - 1 et suivants du Code du Travail .

4 7  
Jm JFR PG J.G. M.C. RA SP T7 M.C. 2  
ARTICLE 7 : - DELEGUES DU PERSONNEL -

Dans les établissements occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel dont la désignation, le statut et les fonctions sont fixés par les articles L 420-1 et suivants du Code du Travail .

Le nombre de salariés doit inclure les travailleurs à domicile suivant les conditions prévues par la législation et définies dans l'avenant traitant de cette catégorie de personnel, annexé à la présente convention .

ARTICLE 8 : - COMITE D'ENTREPRISE -

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux articles L 431-1 et suivants et R. 432-1 et suivants du Code du Travail .

Le nombre de salariés doit inclure les travailleurs à domicile, suivant les conditions prévues par la législation et définies dans l'avenant traitant de cette catégorie de personnel, annexé à la présente convention .

ARTICLE 9 : - EMBAUCHAGE -

Le personnel sera tenu informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants .

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main d'oeuvre aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi. Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct ,

Du personnel peut être engagé à titre temporaire en remplacement de salariés indisponibles ou pour effectuer un travail déterminé. Le caractère temporaire du contrat de travail figurera sur la lettre d'engagement et éventuellement la cause qui le justifie .

Chaque embauchage peut être précédé d'une épreuve et d'une période d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. En cas d'engagement ferme, les conditions seront précisées par écrit .

Les salariés ayant été licenciés dans le cadre d'un licenciement collectif pour des raisons économiques, bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement sans période d'essai pour la même classification. Cette priorité est subordonnée à la condition que les intéressés aient manifesté le désir par lettre recommandée avec accusé de réception, d'en user dans le délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise . L'employeur accusera réception par lettre recommandée avec accusé de réception des demandes qui pourront lui parvenir . L'entreprise informera les travailleurs ainsi concernés dès qu'un emploi sera disponible .

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main d'oeuvre ( pensionnés de guerre et assimilés, handicapés ) .



ARTICLE 10 : - PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI -

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement notable d'activité la direction devra au préalable informer obligatoirement : le comité d'entreprise ou d'établissement, ou s'il n'en existe pas les délégués du personnel et les délégués syndicaux, des mesures que la direction compte prendre, telle que : réduction de l'horaire de travail inférieur à 40 heures par semaine, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciement collectif, fermeture .

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que les clauses des accords collectifs nationaux du 10 février 1969, 25 avril 1973, et du 21 novembre 1974, sur les problèmes généraux de l'emploi et de ses avenants .

La liste des salariés à licencier sera établie en tenant compte des impératifs de l'entreprise et de la situation personnelle des salariés dont le licenciement est envisagé.

A qualification et valeur professionnelle égales, il sera tenu compte de la situation personnelle de l'intéressé et de son ancienneté dans l'entreprise .

La solution la plus humaine devra prévaloir .

ARTICLE 11 : - JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS -

Dans tous les cas où les jeunes mensuels 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 mensuels 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 mensuels 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 |
|                                         |             | : |             |
| de l'embauche à 6 mois d'ancienneté.... | 15%         | : | 10 %        |
|                                         |             | : |             |

Dans tous les cas, le salaire pour les jeunes de moins de 18 ans justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, ne pourra être inférieur au S.M.I.C.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 17 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 .

Il est rappelé que les salariés âgés de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions de l'article D 241 - 15 du Code du Travail .

ARTICLE 12 : - DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES -

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celles-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur .

Les majorations prévues par la législation en vigueur portent sur les salaires effectifs .

ARTICLE 13 : - APPRENTISSAGE -

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible, en accordant notamment les autorisations d'absence nécessaires pour suivre les cours professionnels ou subir les examens .

ARTICLE 14 : - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS -

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par les articles L 900 - 1 et suivants les articles R 910 - 1 et suivants et les articles D 910 - 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 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, ainsi que par l'accord collectif national intervenu dans les industries des métaux le 11 avril 1973 .

ARTICLE 15 : - HYGIENE ET SECURITE -

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

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition .

Les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de tous les produits utilisés dans l'entreprise .

A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et les inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits .

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail .

./...

Handwritten notes at the top: 10P, JCR, PA, J-G. H. M., DM, MC, PA<sup>7</sup>, J. M., ne, PA, M.C., SP, PG, TH.

Lorsque l'installation d'un réfectoire n'est pas rendue obligatoire par les textes réglementaires en vigueur, il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles de prévoir, dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, un réfectoire pour le personnel .

ARTICLE 16 : - COMMISSIONS PARITAIRES -

Au cas où les salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu 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 de 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 17 : - DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION -

Les conflits d'interprétation nés de la présente convention et les différends collectifs qui n'auraient pu être réglés au sein des entreprises seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'article précédent .

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et pourra être accompagné éventuellement d'un suppléant non rémunéré et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale Patronale . Cette commission comprendra au minimum 4 membres .

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, toutes les 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 .

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la 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 .

PA RM MC  
JM M.C. SP PG 2  
PA T7

Dans le cas de conflits collectifs nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décréter aucun arrêt de travail .

En toute hypothèse il sera fait application des dispositions des articles L 131 - 1 et suivants du Code du Travail .

Le secrétariat de cette commission sera assuré par une personne du secrétariat de la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques Connexes et similaires de la Région de Thiers .

ARTICLE 18 : - PERSONNES HANDICAPEES -

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions des articles L 323-9 et suivants du Code du Travail .

ARTICLE 19 : -

Les parties contractantes s'engagent à appliquer le présent contrat dans un large esprit de conciliation et de bonne foi réciproque .

La présente convention collective annule et remplace tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques , Connexes et Similaires de la Région de THIERS et entre en application à la date du Premier Avril Mil Neuf Cent Soixante Dix Neuf .

Conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail, elle sera déposée au Secrétariat du Conseil des Prud'Hommes de THIERS .

Signée à la Sous-Préfecture de THIERS,  
le 11 Avril 1979

Pour la Chambre Syndicale :

Pour les Organisations Syndicales :

C.G.C. *[Signature]*  
C.G.T.-F.O. *[Signature]*

C.G.T. - F.O. Travailleurs à Domicile .  
*[Signature]*  
Syndicat des Emouleurs .

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*[Signature]*

1  
MR  
J.G. ~~BA~~ SP LG Ty JH  
PA  
- DISPOSITIONS APPLICABLES -  
=====

MC.  
de  
AUX MENSUELS  
=====

ARTICLE : 1<sup>er</sup> - CHAMP D'APPLICATION -

Les présentes dispositions règlent les rapports entre les ouvriers en usine et à domicile, les administratifs, les techniciens, les dessinateurs et les agents de maîtrise 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 ( voir annexe I , )

Dans les articles ci-dessous, les ouvriers en usine et à domicile, administratifs, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique : " mensuels ", à défaut de précision contraire .

ARTICLE : 2 - ESSAI PROFESSIONNEL -

L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme .

Le temps passé sera payé au taux effectif garanti de la catégorie pratiqué dans l'établissement .

L'employeur informera le candidat de la décision prise à son égard après l'épreuve d'essai .

ARTICLE : 3 - PERIODE D'ESSAI -

La durée de la période d'essai est fonction des différentes catégories de mensuels figurant en annexe .

Elle est de :

- Trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V ,
- Deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ,
- Un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou II .
- Deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I .

Chacune de ces périodes peut-être prolongée d'autant en cas de nécessité ou en cas de force majeure après accord des parties.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant à la volonté de l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais-congés ci-dessous, sauf en cas de faute grave ou de force majeure .

- Deux premières semaines de la période d'essai : sans préavis .
- Deux semaines suivantes de la période d'essai : une semaine .
- Deuxième mois de la période d'essai : deux semaines .
- Troisième mois de la période d'essai : deux semaines .

*JM JP MC J.C. M.7 PA SM J.M.C. SR DGA T4*

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur le mensuel licencié en cours d'une période d'essai. pourra sur sa demande, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures d'absence pourront être bloquées en une ou plusieurs fois. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à la réduction de rémunérations. 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.

Avant l'essai, il sera notifié par écrit à l'intéressé, les conditions d'emploi et de rémunération pendant la période d'essai.

ARTICLE : 4 - EMBAUCHAGE -

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

- La classification : filière, niveau, échelon, coefficient, emploi
- Le salaire minimum garanti dudit emploi ( base 40 heures)
- Le salaire réel dudit emploi ( base 40 heures) à l'exclusion de toutes primes, gratifications, ou indemnités
- L'indication des éventuelles primes, gratifications, ou indemnités
- L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé et l'horaire pratiqué au moment de l'embauchage.

Dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires sera pris en considération.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Il sera également noté sur la lettre d'engagement :

- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire à laquelle l'entreprise est affiliée.

L'employeur s'attachera à suivre que les visites médicales prévues par la législation soient normalement subies.

ARTICLE : 5 - LIEU DE TRAVAIL -

Le lieu de travail s'entend pour le personnel sédentaire de l'établissement où le salarié doit effectuer le travail pour lequel il a été engagé : mention en est portée sur la lettre d'engagement.

L'employeur peut modifier à l'intérieur du service ou de l'établissement le lieu de travail en affectant le salarié dans un atelier différent de celui auquel il a été affecté au moment de son embauchage.

3  
Si le changement de lieu de travail dans la même région entraîne un allongement de trajet, cet allongement supplémentaire sera pris en considération par l'employeur. Chaque cas fera l'objet d'un examen et d'un accord entre les intéressés .

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de 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 .

Dans les deux hypothèses ci-dessus : changement du lieu de travail dans la même région et déplacement du lieu de travail, la non acceptation par le mensuel est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle .

Les conditions de retour à son domicile initial en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation .

Certaines fonctions impliquent des déplacements occasionnels d'une part, fréquents d'autre part, mention de ce caractère particulier des conditions de travail figure sur la lettre d'embauche et dès lors, le personnel affecté à ces postes ne peut refuser d'effectuer tout déplacement rendu nécessaire par le bon accomplissement de sa mission et qui lui seront demandés par la direction .

Pour le cas particulier des travailleurs à domicile, aucune modification du lieu de travail ne pourra être imposée à cette catégorie de parsonnel ( voir avenant particulier aux travailleurs à domicile ) .

ARTICLE : 6 -      DEPLACEMENT      -

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'annexe II. au présent avenant .

ARTICLE : 7 -      PROMOTION      -

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur portera son choix de préférence en premier lieu sur le ou les membres du personnel ayant éventuellement eu l'occasion d'assurer l'intérim de ce poste ou d'un poste équivalent, en second lieu, sur les membres du personnel aptes à occuper le poste .

Par ailleurs les mensuels peuvent demander à passer lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure .

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord . Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'intéressé serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent .

./...

*JP*  
*JA*  
*M.C.*  
*J.R.*  
*PA*  
*TM*  
*J.G. n. n. GA*  
*SR*  
*PA*  
*DA*  
*DA*  
ARTICLE : 8 - REMUNERATIONS MINIMALES MENSUELLES GARANTIES -

Les salaires minima garantis sont déterminés par les avenants à la présente convention collective suivant les barèmes qui feront l'objet d'accords collectifs qui seront négociés au moins une fois par an. La demande en étant faite par simple lettre à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les salaires minima garantis sont les salaires au-dessous desquels aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 11 des clauses générales.

Ne sont pas compris dans les salaires minima garantis et s'ajoutent à ces derniers :

- Les majorations pour heures supplémentaires.
- Les primes d'ancienneté prévues à l'article 13.
- Les majorations pour travaux pénibles dangereux insalubres prévues à l'article 27.
- Les remboursements de frais et primes ayant ce caractère.
- Les primes basées exclusivement sur l'assiduité.
- Les primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.
- Le treizième mois.
- Primes de vacances et de fin d'année.

La garantie mensuelle ainsi prévue s'applique, quelle que soit la forme de rémunération au personnel travaillant au temps, comme à celui travaillant au rendement.

Les salaires minima garantis ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra, en aucun cas, être inférieure au salaire minimum de leur catégorie, diminué de 10 %.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 13.

L'abattement doit être supprimé si au bout d'un certain temps le handicap est surmonté.

ARTICLE : 9 - BULLETIN DE PAYE -

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- Le nom et l'adresse de l'employeur.
- Les nom et prénom de l'intéressé.
- Son emploi suivi des filières, niveau, échelon et coefficient dans la classification.
- Les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires.
- Le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en



mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal, celles à déduire pour absence et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant.

- La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté,
- Le montant de la rémunération brute,
- La nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération.
- Le cas échéant, les acomptes déjà perçus,
- Le montant de la rémunération nette,
- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale,
- Le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (N° siret de l'établissement),
- Le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement,
- La date de paiement de la rémunération,
- La durée du droit acquis au titre du repos compensateur en application de l'article L. 212. 5 - 1° du Code du Travail.

Le bulletin de paye devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paye.

Tout travailleur a la faculté de demander communication écrite des différents éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye.

ARTICLE : 10 - SALAIRES -

Le travail au temps est celui effectué par un mensuel sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée.

Le salaire mensuel minimal pour les travaux au temps ne sera pas inférieur au salaire minimum garanti prévu par son coefficient suivant annexe.

Le travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement est celui effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement, devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum garanti de son coefficient.

Si ces types de travaux proviennent d'une modification du contrat de travail, il devra être versé au mensuel un salaire supérieur à celui précédemment perçu.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt technique de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine etc...) le temps passé sur le lieu de travail est payé à l'intéressé au taux du salaire réel (base 40 heures).

Si pour des raisons de force majeure, extérieures à l'entreprise dont la responsabilité n'incombe pas à celle-ci, la direction devra avant de prendre la décision de faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir dans toute la mesure du possible la récupération des heures perdues, selon les dispositions de l'article D 212 du code du travail avec obligation pour le salarié d'effectuer cette récupération, dans la limite des 40 heures sauf cas de force majeure.

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, à partir du 3<sup>ème</sup> mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le salaire réel dont il bénéficie et celui du mensuel dont il assure l'intérim.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent sont réparties entre plusieurs salariés dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilité occasionné à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme.

ARTICLE : 11 - PAIEMENT AU MOIS -

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 173 h 1/3 par mois pour un horaire hebdomadaire de 40 heures. En cas de rémunération variable celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel; les majorations ou minorations des heures faites au-dessus ou en dessous de 40 heures par semaine sont calculées, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations ou minorations.

ARTICLE : 12 - ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE -

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs. Il doit être également tenu compte des durées d'interruption pour mobilisation, fait de guerre ou service national.

./...

*HP* *J.R.* *MC* *PA* *SP* *PR* *PA* *7*  
*re M.C.* *HM* *PA* *13*

ARTICLE : 13 -

PRIME D'ANCIENNETE -

Le mensuel ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes .

Cette prime est calculée en appliquant au salaire mensuel minimal garanti à l'intéressé par la présente convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

|    |   |       |                       |
|----|---|-------|-----------------------|
| 3  | % | après | 3 ans d'ancienneté .  |
| 4  | % | après | 4 ans d'ancienneté .  |
| 5  | % | après | 5 ans d'ancienneté .  |
| 6  | % | après | 6 ans d'ancienneté .  |
| 7  | % | après | 7 ans d'ancienneté .  |
| 8  | % | après | 8 ans d'ancienneté .  |
| 9  | % | après | 9 ans d'ancienneté .  |
| 10 | % | après | 10 ans d'ancienneté . |
| 11 | % | après | 11 ans d'ancienneté . |
| 12 | % | après | 12 ans d'ancienneté . |
| 13 | % | après | 13 ans d'ancienneté . |
| 14 | % | après | 14 ans d'ancienneté . |
| 15 | % | après | 15 ans d'ancienneté . |
| 16 | % | après | 20 ans d'ancienneté . |
| 17 | % | après | 25 ans d'ancienneté . |

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires .

Pour l'attribution de cette prime, l'ancienneté prend effet à compter du premier jour du mois correspondant au mois d'entrée de la personne dans l'entreprise ou dans le groupe .

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye .

ARTICLE : 14 -

CONGES PAYES -

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, la période de congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre de chaque année .

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de vingt quatre jours ouvrables pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours ouvrables par mois de travail effectif dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur .

Les salariés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée de vingt quatre jours ouvrables pour douze mois de travail effectif ou assimilé, à raison de deux jours ouvrables par mois complet de travail effectif ou assimilé, les semaines complètes de mois incomplets étant regroupées à raison de quatre semaines pour ouvrir droit également à deux jours ouvrables et les jours restant de semaines incomplètes étant également regroupés à raison de vingt quatre jours en cas de répartition de la durée du travail sur six jours et vingt jours en cas de répartition sur cinq jours pour ouvrir droit également à deux jours ouvrables . Les périodes de chômage partiel sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du nombre de ces jours de congés .

*JP* *76 R* *PA* *J.G* *PA* *BO* *ME*  
*SM* *RA* *177* *SL* *DGS*  
*M.C.* *177*

L'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence. Conformément à l'article L 223 - 4 - 11 du Code du Travail 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 la durée du travail effectif de l'établissement .

En cas de suspension du contrat de travail résultant de maladie intervenant au cours d'une période de congés annuels, seule sera versé au mensuel l'indemnité de congé payé à l'exclusion de l'indemnité conventionnelle versée par l'entreprise en complément des indemnités journalières du régime général de Sécurité Sociale en application de l'article 24 de la présente convention collective .

La même règle s'appliquera au cas du mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé annuel .

Toutefois, par exception à la règle ci-dessus, lorsque le mensuel aura à subir une hospitalisation d'au moins cinq jours ou une intervention chirurgicale nécessitant une hospitalisation d'au moins vingt quatre heures, la période d'hospitalisation et celle d'arrêt pour maladie qui lui succède et qui se cumulent avec une période de congé annuel, donneront droit en sus au versement de l'indemnité conventionnelle résultant de l'article - 23 .

En cas de suspension du contrat de travail résultant de maladie ou accident du travail, entraînant l'impossibilité pour le salarié de prendre effectivement une partie ou la totalité de ses congés payés , toutes dispositions seront prises pour que ces congés puissent être pris avant la fin de la période légale . Au cas où la période de suspension se prolonge au-delà du 31 octobre ou lorsque l'employeur ne peut pas faire prendre ces congés avant la fin de la période légale, notamment en raison d'impératifs liés à la bonne marche de l'entreprise, il sera versé à l'intéressé une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis et n'ayant pas pu être utilisée .

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

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1<sup>er</sup> Juin, pourront bénéficier s'ils le demandent d'un complément de congé non payé . Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines . La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur .

En cas d'arrêt de l'entreprise pour congés payés, l'employeur s'efforcera , dans la mesure des possibilités, d'occuper les salariés dont le droit au congé serait inférieur à la durée d'arrêt de l'entreprise. A défaut , l'employeur versera les indemnités de chômage partiel conformément aux dispositions de l'article R 351-29 du Code du Travail .

La période des congés de l'entreprise pourra être portée à la connaissance du personnel dès le début de l'année et devra l'être au plus tard quatre mois avant la date du début des congés annuels de l'entreprise et, en tout état de cause avant le 1<sup>er</sup> Mars .

Les congés payés pourront être fractionnés. La première fraction de congé ne pourra être inférieure à douze jours et devra être prise pendant la période du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre de chaque année . Les autres fractions de congé lorsqu'elles seront prises en dehors de la période légale ouvriront droit au bénéfice des dispositions de l'article L 223-8 relatif aux jours de congés supplémentaires accordés pour fractionnement du congé principal. Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent, soit après accord individuel du mensuel, soit par accord collectif de l'établissement .

L'ordre des départs fractionnés est fixé par l'employeur après consultation du comité d'Entreprise et les délégués du personnel. Il sera communiqué aux ayants droits dans les meilleurs délais et au plus tard quinze jours avant le départ . L'ordre et les dates de départ seront affichés .

Il doit tenir compte dans toute la mesure du possible notamment de la situation de famille du bénéficiaire ( conjoint travaillant dans un autre établissement, enfant d'âge scolaire, de leur ancienneté, etc ..... ) .

Au moment de son départ en congé, le salarié percevra s'il le désire, une avance sur ces congés payés pouvant atteindre 90 % de son dû .

Dans le cas exceptionnel où le salarié avec son accord sera rappelé par son employeur au cours de son congé, il sera remboursé des frais qui seront la conséquence de son retour anticipé ( frais de transport aller retour et autres ) . Le délai de route justifié pour cet aller retour ne sera pas imputé sur les jours de congé restant à prendre . En outre, le salarié ainsi rappelé bénéficiera de deux jours de congés supplémentaires .

#### ARTICLE : 15 - CONGES D'ANCIENNETE -

Les mensuels totalisant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un jour ouvrable de congé d'ancienneté, porté à deux jours après 20 ans , trois jours après 25 ans et à quatre jours après 30 ans d'ancienneté .

Les congés supplémentaires ne peuvent être pris qu'après épuisement du congé principal. En principe, ils ne peuvent être accolés au congé principal sauf dans le cas de fractionnement du congé principal où ils peuvent être pris avec le solde de celui-ci .

Les congés d'ancienneté, n'ouvrent pas droit à l'attribution des jours de congés supplémentaires prévus en cas de fractionnement du congé principal.

Le bénéfice d'un congé supplémentaire d'ancienneté est acquis dès le jour où les conditions d'ancienneté sont remplies . Le congé d'ancienneté doit être pris avant la date d'anniversaire suivant .

#### ARTICLE : 16 - CONGES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE -

A l'occasion d'événements familiaux, le mensuel bénéficiera sur justification, d'un congé spécial de la durée suivante :

Mariage du salarié : 1 semaine calendaire .  
 Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable  
 Décès du conjoint : 3 jours ouvrables  
 Décès d'un enfant, père ou mère, tuteur ou tutrice :  
 2 jours ouvrables  
 + 1 jour sans solde  
 Décès d'un beau-parent, frère ou soeur :  
 1 jour ouvrable + 1 jour sans solde  
 Intervention chirurgicale, conjoint, enfant :  
 1 jour sans solde .

Dans tous les cas, le congé sans solde pourra être prolongé en accord avec l'employeur .

Ce congé n'entraînera aucune réduction de rémunération, exception faite des jours sans solde et devra être pris dans les jours précédant ou suivant la survenance de l'événement .

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paye et en aucun cas il ne pourra être inférieur à la moyenne horaire de la dernière période de paye .

Pour la détermination de la durée du congé annuel payé, ces jours de congé seront assimilés à des jours de travail effectif .

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé pour mariage prévu ci-dessus .

#### ARTICLE : 17 - JOURNEES INDEMNISEES POUR OBLIGATIONS MILITAIRES -

Chaque salarié, y compris les apprentis avec contrat d'apprentissage aura droit, sur justification, à une indemnité compensatrice de perte de salaire équivalente à deux journées pour la présélection militaire à laquelle s'ajoutera un jour supplémentaire pour le conseil de réforme . Les indemnités n'entraîneront aucune réduction de salaires .

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base moyenne horaire de la période de paie en cours .

Pour la détermination de la durée du congé payé annuel, ces journées indemnisées, seront assimilées à des jours de travail effectif .

#### ARTICLE : 18 - JOURS FERIES -

Les jours de fête légale ci-dessous sont des jours fériés, chômés payés :

- 1<sup>er</sup> janvier .
- Lundi de Pâques .
- 1<sup>er</sup> Mai .
- Ascension .
- Lundi de Pentecôte .
- 14 Juillet .
- 15 Août
- 1<sup>er</sup> Novembre .
- 11 Novembre .
- 25 Décembre .

BM  
J.G. ME  
SP  
PG  
11  
RA  
14

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels dans la limite du salaire correspondant à l'horaire de l'entreprise .

Les dispositions des articles L 221 à 228-8 relatives aux jours fériés demeurent applicables, en particulier les dispositions prévues par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 1<sup>er</sup> Mai 1946 .

Si pour des raisons de force majeure l'employeur est amené à faire travailler un ou plusieurs mensuels pendant un jour férié, le ou les mensuels, percevront leur rémunération mensuelle habituelle, plus le paiement des heures travaillées au taux légal ou pourront bénéficier d'un temps de repos égal à la durée du travail effectué, en accord avec leur employeur .

ARTICLE : 19 - PREAVIS -

Tout licenciement d'un mensuel doit être réalisé conformément aux dispositions des articles L 122-4 et suivants du Code du Travail, et en cas de licenciement pour motif économique aux dispositions des articles L 321-3 à L 321-12 du Code du Travail .

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un mensuel devra respecter les dispositions des lois citées ci-dessus et annexées à la présente convention .

Dès l'issue de la période d'essai, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, la durée du préavis réciproque est fixée à :

- Trois mois pour les mensuels occupant un emploi, classé niveau V
- Deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ou au niveau III .
- Un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II .
- Deux semaines pour les mensuels occupant un emploi, classé au niveau I .

Pour les mensuels âgés de plus de 55 ans et ayant plus de 8 ans de présence dans l'entreprise, la durée du préavis sera prolongée d'un mois, en cas de licenciement .

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

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 gagné 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, sauf accord entre elles .

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai congé aura été exécuté, 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 soit écoulée, le mensuel congédié pourra en accord avec son employeur quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi . Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national, du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi et l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 . Durant la période de préavis, le mensuel est

*Handwritten notes:*  
J.P. J.M. J.F.R. J.G. P.D. B.R. H.C. S.P. P.G.R.  
J.M. K. R.A. T.Y.

*M.C.*

autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- Vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines .
- Cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois, avec cent heures maximum à utiliser après entente, entre les deux parties . A la demande de l'intéressé , ces heures d'absence pourront être bloquées en une ou plusieurs fois . Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis, ne donnent pas lieu à réduction d'appointments .

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail fixées alternativement : une semaine au gré de l'intéressé , une semaine au gré de l'employeur .

Si le mensuel n'utilise pas sur la demande écrite de son employeur tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées en accord avec son employeur , avant l'expiration du préavis .

Le certificat de travail doit être délivré au moment de l'expiration ou de la résiliation du contrat de travail. Il est quérable et non portable . La carence de l'employeur dans cette obligation peut donner lieu au paiement de l'astreinte journalière prévue par les textes réglementaires .

Un certificat provisoire doit être tenu à la disposition de l'intéressé au début de la période de son préavis qu'il soit travaillé ou non.

ARTICLE : 20 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT -

En cas de licenciement avant l'âge normal de la retraite, il sera alloué aux mensuels, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'établissement , s'établissant comme suit :

- |                               |                                                                 |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| de 2 ans à 3 ans d'ancienneté | 10/10 e de mois (1 mois) de la rémunération brute mensuelle .   |
| de 3 ans à 4 ans d'ancienneté | 10/10 e de mois ( 1 mois ) de la rémunération brute mensuelle . |
| de 4 ans à 5 ans d'ancienneté | 10/10 e de mois ( 1 mois ) de la rémunération brute mensuelle . |
| de 5 ans à 6 ans d'ancienneté | 10/10 e de mois ( 1 mois ) de la rémunération brute mensuelle.  |
| de 6 ans à 7 ans d'ancienneté | 12/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .            |
| de 7 ans à 8 ans d'ancienneté | 14/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .            |
| de 8 ans à 9 ans d'ancienneté | 16/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle              |



de 9 ans à 10 ans d'ancienneté 18/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 10 ans à 11 ans d'ancienneté 20/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 11 ans à 12 ans d'ancienneté 23/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 12 ans à 13 ans d'ancienneté 26/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 13 ans à 14 ans d'ancienneté 29/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 14 ans à 15 ans d'ancienneté 32/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle.

de 15 ans à 16 ans d'ancienneté 35/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 16 ans à 17 ans d'ancienneté 38/10 e de mois de la rémunération brute  
mensuelle .

de 17 ans à 18 ans d'ancienneté 41/10 e de mois de la rémunération brute  
mensuelle .

de 18 ans à 19 ans d'ancienneté 44/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 19 ans à 20 ans d'ancienneté 47/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 20 ans à 21 ans d'ancienneté 50/10 e de mois de la rémunération brute  
mensuelle .

de 21 ans à 22 ans d'ancienneté 53/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 22 ans à 23 ans d'ancienneté 56/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 23 ans à 24 ans d'ancienneté 59/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 24 ans à 25 ans d'ancienneté 62/10 e de mois de la rémunération brute  
mensuelle .

de 25 ans à 26 ans d'ancienneté 65/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 26 ans à 27 ans d'ancienneté 68/10 e de mois de la rémunération brute  
mensuelle .

de 27 ans à 28 ans d'ancienneté 71/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 28 ans à 29 ans d'ancienneté 74/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 29 ans à 30 ans d'ancienneté 77/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 30 ans à 31 ans d'ancienneté 80/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 31 ans à 32 ans d'ancienneté 83/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 32 ans à 33 ans d'ancienneté 86/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 33 ans à 34 ans d'ancienneté 89/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 34 ans à 35 ans d'ancienneté 92/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 35 ans à 36 ans d'ancienneté 95/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 36 ans à 37 ans d'ancienneté 98/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 37 ans à 38 ans d'ancienneté 101/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 38 ans à 39 ans d'ancienneté 104/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 39 ans à 40 ans d'ancienneté 107/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

de 40 ans à 41 ans d'ancienneté 110/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle .

et 3/10 e de mois en plus par année d'ancienneté à partir de la 42 ème année .

En ce qui concerne d'autre part les mensuels âgés de 50 ans ou plus et ayant plus de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité ci-dessus ne pourra être inférieure à 2 mois .

Lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur , l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, calculée selon le nombre de mois ou fraction de mois, sur la base du salaire minimum hiérarchique en vigueur, correspondant à la catégorie à laquelle il appartenait à son précédent licenciement .

*Handwritten notes at top: J.G. DAME SP, J.R. PA, M.C. n. n. 14 PA, D.G., and other initials.*

L'indemnité de licenciement est payable en principe lors du départ de l'entreprise. Toutefois, lorsque son montant excède trois mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise .

En cas de licenciement pour raison économique d'ordre conjoncturel ou structurel, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois derniers mois de plein emploi de l'intéressé , compte-tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dûs en vertu du contrat ou d'un usage constant ( tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc ..... ) .

En toute hypothèse, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale résultant des articles L 122 - 9 et R 122 - 1 du Code du Travail .

Dans le cas éventuel de l'octroi d'un treizième mois, les mensuels bénéficiaires auront droit à une indemnité supplémentaire égale à autant de douzièmes de salaire mensuel , que de mois travaillés depuis le début de l'année civile . Ce où ces douzièmes seront calculés sur la base du salaire perçu au jour du départ de l'entreprise .

ARTICLE : 21 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE -

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 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 de trois mois .

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 son ancienneté dans l'entreprise , à :

|         |    |      |       |    |     |              |                  |
|---------|----|------|-------|----|-----|--------------|------------------|
| 10/10 e | de | mois | de    | 5  | à   | 6            | ans d'ancienneté |
| 12/10 e | de | mois | de    | 6  | à   | 7            | ans d'ancienneté |
| 14/10 e | de | mois | de    | 7  | à   | 8            | ans d'ancienneté |
| 16/10 e | de | mois | de    | 8  | à   | 9            | ans d'ancienneté |
| 18/10 e | de | mois | de    | 9  | à   | 10           | ans d'ancienneté |
| 20/10 e | de | mois | de    | 10 | à   | 11           | ans d'ancienneté |
| 23/10 e | de | mois | de    | 11 | à   | 12           | ans d'ancienneté |
| 26/10 e | de | mois | de    | 12 | à   | 13           | ans d'ancienneté |
| 29/10 e | de | mois | de    | 13 | à   | 14           | ans d'ancienneté |
| 32/10 e | de | mois | de    | 14 | à   | 15           | ans d'ancienneté |
| 35/10 e | de | mois | de    | 15 | à   | 16           | ans d'ancienneté |
| 38/10 e | de | mois | de    | 16 | à   | 17           | ans d'ancienneté |
| 41/10 e | de | mois | de    | 17 | à   | 18           | ans d'ancienneté |
| 44/10 e | de | mois | de    | 18 | à   | 19           | ans d'ancienneté |
| 47/10 e | de | mois | de    | 19 | à   | 20           | ans d'ancienneté |
| 50/10 e | de | mois | après | 20 | ans | d'ancienneté |                  |

*Handwritten notes:*  
J.G. PA PA HC  
SP  
DG  
M.C.  
J.R.  
J.M.  
77  
K  
T

Pour déterminer l'ancienneté lors du calcul de l'indemnité il sera tenu compte de la présence postérieure au 65 ème anniversaire, seulement lorsque cette présence résulte d'une demande écrite de l'employeur .

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 12 du présent avenant .

Toutefois, lorsque la mensual aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois derniers mois de plein emploi de l'intéressé compte-tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dûs en vertu du contrat ou d'un usage constant ( tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc ....) elle ne saurait toutefois être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le départ à la retraite .

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 justifié de la liquidation de cette retraite .

Les mensuels bénéficiaires de la garantie de ressources dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 13 Juin 1977 pourront prétendre lors de leur cessation d'activité à l'indemnité de départ à la retraite prévue en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans , sans qu'ils aient à justifier la liquidation de leur retraite complémentaire .

./...

M.C. J.R. J.G. B.M. H.C. SP P.G. PA J.M.

ARTICLE : 22 - INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL -

Les absences pour maladie ou accident, dûment justifiées par l'envoi dans les trois jours civils d'un certificat médical ou l'avis d'arrêt de travail destiné à la Sécurité Sociale indiquant par ailleurs la durée probable du repos ne constituent pas une rupture, mais une simple suspension du contrat de travail .

Dès l'instant où le salarié malade en a connaissance et au plus tard dans les trois jours suivant l'expiration de la période d'arrêt couverte par le justificatif médical précédent, toute prolongation doit être portée à la connaissance de l'employeur par l'envoi d'un nouveau justificatif .

Cependant en cas d'absence d'une durée discontinue de six mois sur une période de douze mois consécutifs ou d'une durée continue de six mois, l'employeur pourra mettre un terme au contrat de travail de l'intéressé, sous respect des règles du préavis définies à l'article 19 et du versement de l'indemnité de licenciement conventionnels à défaut des dispositions légales plus favorables, dès l'instant où la durée de l'absence entraîne la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent par mutation ou promotion ou embauche .

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé la totalité de ses droits aux indemnités complémentaires de maladie . Lorsque cette absence est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle d'une incapacité totale contractée dans l'entreprise, le délai ci-dessus sera porté à trois ans .

Dans l'un et l'autre cas, le salarié conserve une priorité de réembauchage, pour tout poste de classification et emploi équivalents qui viendraient à être disponible pendant un délai de deux ans à compter de la rupture définitive de son contrat de travail . A cet effet, il devra porter à la connaissance de l'employeur la consolidation de son état de santé dans les quinze jours de la fin de son arrêt de travail indemnisé par la Sécurité Sociale .

Au cours de l'absence du mensuel pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif à charge pour lui de verser au mensuel licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article et de régler l'indemnité de congédiement le cas échéant .

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 prévu .

De même l'employeur peut mettre à la retraite dès l'âge légal un mensuel absent pour maladie ou accident, en respectant les dispositions de l'article 21 de la présente convention .

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, ou après une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle les mensuels doivent subir obligatoirement lors de la reprise du travail une visite médicale conformément aux dispositions de l'article D 241 - 16 du Code du Travail. Lorsque , la reprise du travail sera conditionnée par un changement de poste provisoire ou définitif justifié par un certificat de la médecine du travail, l'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires dans la mesure des possibilités de l'entreprise et vis à vis de la médecine du travail .

En cas de non respect des clauses des 2 alinéas précédents par l'une des parties liées par le contrat de travail, la rupture de ce dernier sera du chef de la partie qui n'aura pas respecté cette obligation.

ARTICLE : 23 -

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: En cas d'absence au travail pour maladie 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 :

1°) - Dès le premier jour de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et jusqu'à trois ans d'ancienneté il recevra :

- Pendant 45 jours - La rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler .
- Pendant les 30 jours suivants- Il recevra les trois quarts de cette même rémunération .

2°) - Après un an d'ancienneté en cas de maladie et jusqu'à trois ans d'ancienneté il recevra :

- Pendant 45 jours - La rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler .
- Pendant les 30 jours suivants- Il recevra les trois-quarts de cette même rémunération .

Ensuite l'indemnisation des absences pour maladie ou accident du travail s'effectuera suivant le barème ci-après :

POUR UNE ANCIENNETE DE :

PERIODE D'INDEMNISATION :

|                 | à 100 % ( 50%) | à 75% ( 25 % - |
|-----------------|----------------|----------------|
| 3 ans à 5 ans   | 45 jours       | 40 jours       |
| 5 ans à 10 ans  | 60 jours       | 50 jours       |
| 10 ans à 15 ans | 75 jours       | 60 jours       |
| 15 ans à 20 ans | 90 jours       | 70 jours       |
| 20 ans à 25 ans | 105 jours      | 80 jours       |
| 25 ans à 30 ans | 120 jours      | 90 jours       |
| 30 ans à 35 ans | 135 jours      | 100 jours      |
| 35 ans à 40 ans | 150 jours      | 110 jours      |
| 40 ans à 45 ans | 165 jours      | 120 jours      |

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 ces derniers 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 de travailler. En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont réputées servies intégralement.

Les employeurs peuvent confier la prise en charge de cette indemnisation à une Compagnie d'Assurance ou à une institution de Prévoyance.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie de l'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes ci-dessus fixées.

Les dispositions du présent article s'appliquent en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

Cas particulier des anciens collaborateurs au sens de la convention collective du 24 juillet 1963 ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la mise en application des nouveaux textes. A titre tout à fait exceptionnel pour l'application exclusive de la partie du présent article relative à la durée de l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident du travail, la notion d'avantage acquis s'entend non seulement de l'avantage acquis à titre individuel lié à l'exécution du contrat de travail, mais encore pour les collaborateurs ayant plus de 3 ans d'ancienneté à la date de mise en vigueur de la présente convention collective de l'avantage collectif résultant, de l'ancienne convention collective du 24.07.63 ayant cessé de produire effet.

Bases d'indemnisation maladie accident des collaborateurs au sens de la convention collective du 24 juillet 1963.

En cas de maladie dûment constatée par certificat médical, les appointements seront payés comme ci-dessous :

|                                |   |                  |   |         |
|--------------------------------|---|------------------|---|---------|
| de 3 ans à 10 ans de présence  | : | plein traitement | : | 3 mois  |
|                                |   | demi traitement  | : | 3 mois  |
| de 10 ans à 15 ans de présence | : | plein traitement | : | 4 mois  |
|                                |   | demi traitement  | : | 4 mois  |
| de 15 ans à 20 ans de présence | : | plein traitement | : | 5 mois  |
|                                |   | demi traitement  | : | 5 mois  |
| plus de 20 ans de présence     | : | plein traitement | : | 6 mois  |
|                                |   | demi traitement  | : | 6 mois. |

./...

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

Si l'intéressé tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, celui-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu .

Cas particulier des anciens collaborateurs au sens de la convention collective du 24 juillet 1963 ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la mise en application des nouveaux textes .

Pour le personnel embauché dans l'entreprise comme collaborateur au sens de la convention collective du 24 Juillet 1963 et n'ayant pas trois ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la mise en application du nouveau contrat collectif, l'option sera laissée individuellement entre l'application, soit des dispositions du texte de l'unicité des statuts, soit de celle du texte de l'avenant collaborateur de la convention collective du 24 Juillet 1963 . Ce choix aura cependant un caractère définitif et irréversible .

Dans les deux mois suivant la mise en application de la nouvelle convention collective l'employeur produira par écrit et contre-récépissé à titre de justificatif les deux options aux intéressés . Ceux-ci devront donner leur réponse par écrit à l'employeur dans un délai de huit jours. Sans réponse des intéressés, les dispositions du texte de l'unicité des statuts s'appliqueront automatiquement .

ARTICLE : 24 - MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT  
OU LE DIMANCHE -

Lorsque l'horaire habituel de travail ne compte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires . Cette majoration sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus, de jour prolongeront leur travail au delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre effectuées après 22 heures .

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % dans lesquelles sont inclus les majorations pour heures supplémentaires .

Ces heures ouvriront droit au repos compensateur dans les limites prévues par l'article L 212.5 -1 du Code du Travail .

ARTICLE : 25 - PAUSE PAYEE -

Le personnel travaillant en équipe continue de 6 heures au moins, bénéficie de vingt minutes de pause sans perte de salaire. Les équipes de nuit bénéficient d'un quart d'heure supplémentaire sur les équipes de jour et d'une indemnité pour le panier, dont le taux sera égal à une fois le taux horaire du S.M.I.C.



Il est précisé que l'horaire d'une équipe de nuit s'entend pendant une durée continue de 6 heures au moins, entre 22 heures et 6 heures .

ARTICLE : 26 - INDEMNITES D'EMPLOI -

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail, et que les efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail ainsi qu'il a été exposé dans le titre IV de l'accord du 17 mars 1975 .

Dans le cas de travaux pénibles, dangereux ou insalubres exécutés dans l'établissement ou lieu de travail à titre exceptionnel, ou en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux occasionnels, sans qu'il en ait été tenu compte dans les contrats de travail et dans la fixation des salaires des mensuels effectuant ces travaux particuliers, une indemnité sera attribuée à ces mensuels. Cette indemnité sera alors fixée par l'employeur compte-tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste .

Toutes modifications ou améliorations des conditions de travail en entraîneront la révision ou la suppression .

Les indemnités d'emploi définies précédemment devront figurer à part sur le bulletin de paye .

ARTICLE : 27 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES -

Conformément aux articles L 140 - 2 à 8, aux articles R 140 -1 et 2 et R 154 - 0 du Code du Travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale .

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission, prévue à l'article 16 des Clauses 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 la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle .

ARTICLE : 28 - CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX FEMMES ENCEINTES -

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

A partir du 3 ème mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause . Cette pause d'une durée de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, ou de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire effectif .

A la demande de l'intéressée les heures perdues pour les consultations prénatales obligatoires pourront être à valoir sur ces temps de pause afin d'éviter toutes pertes de salaire .

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L 122 - 25 du Code du Travail .

ARTICLE : 29 -

CONGES DE MATERNITE, D'ADOPTION -

Les congés de maternité et d'adoption sont accordés et réglés conformément aux dispositions des articles L 122.25 et suivants du Code du Travail .

ARTICLE : 30 -

SERVICE NATIONAL -

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions des articles L 122.18 et suivants du Code du Travail . Les établissements appliqueront les dispositions ci-après :

Le départ au service militaire ne constitue pas, en soi-même pour les bénéficiaires de la présente convention collective tels qu'ils sont définis à l'article 1, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement .

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé 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 de licenciement prévues aux articles 19 et 20 .

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et de licenciement prévues aux articles 19 et 20 .

Pendant les périodes militaires de réserves obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail .

ARTICLE 1er : - CHAMP D'APPLICATION -

Les travailleurs à domicile entrent dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région de THIERS.

Les employeurs s'engagent à leur appliquer les avantages résultant de l'avenant propre aux mensuels.

Toutefois, des dispositions particulières d'application sont nécessaires pour tenir compte du caractère spécifique de leur activité.

ARTICLE 2 : - DELEGUES DU PERSONNEL -

Le travailleur à domicile ayant plusieurs employeurs, est électeur et éligible exclusivement dans l'entreprise qui lui aura versé la rémunération la plus élevée au cours de l'année civile précédant celle où aura lieu la désignation des délégués du personnel.

ARTICLE 3 : - COMITE D'ENTREPRISE -

Le travailleur à domicile ayant plusieurs employeurs, est électeur et éligible exclusivement dans l'entreprise qui lui aura versé la rémunération la plus élevée au cours de l'année civile précédant celle où aura lieu la désignation des représentants du personnel au comité d'entreprise.

ARTICLE 4 : - EMPLOI - PERIODE D'ESSAI - ESSAI PROFESSIONNEL -

Pour le travailleur à domicile la période d'essai est remplacée par un certain nombre d'articles à exécuter. Selon la nature du travail, différents articles seront remis en ouvrage et un modèle d'exécution sera donné.

ARTICLE 5 : - LIEU DE TRAVAIL -

Aucune modification du lieu de travail ne pourra être imposée unilatéralement sauf dispositions particulières explicitement définies sur la lettre d'engagement.

ARTICLE 6 : - BONS DE TRAVAIL ET BORDEREAU RECAPITULATIF - BONS DE LIVRAISON - BULLETIN DE PAYSÉ -

BON DE TRAVAIL ET BORDEREAU RECAPITULATIF :

Un exemplaire de ce document doit être remis au travailleur à domicile lors de la remise du travail et doit mentionner la nature et la quantité du travail donné, la date de remise du travail, la date de livraison du travail exécuté et le prix de façon.

Un exemplaire de ce bon doit être la propriété du travailleur. L'autre exemplaire étant conservé par l'employeur au minimum 5 ans, doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Chaque bulletin de salaire concernant un travail rémunéré aux pièces sera accompagné d'un bordereau récapitulatif en double exemplaire, s'identifiant au bulletin de salaire et indiquant :

- La raison sociale du donneur d'ouvrage et les nom et adresse du travailleur à domicile.
- La nature du travail effectué (trempe - émouture - montage - polissage - etc ...).
- Le nombre de pièces livrées par unités de valeurs usitées dans la branche coutelière (unité - douzaine - grosse - penderies - service de x pièces - etc ...), ce décompte présenté de façon précise, sans rature ni surcharge.
- Le prix payé pour chaque unité de valeur de chaque article et le montant cumulé des gains. Ce montant brut sera le point de départ du bulletin de salaire proprement dit.

Ce bordereau pourra être établi par l'un ou l'autre des partenaires (employeur ou salarié) mais ne pourra être rectifié unilatéralement lors d'une erreur constatée. Cette erreur fera l'objet d'une régularisation au cours du prochain décompte. Il sera daté et signé par le salarié et conservé cinq années, par chacune des deux parties conformément à l'article L 721-7 du livre VII du Code du travail. Cette durée correspond à la prescription des créances salariales.

#### BON DE LIVRAISON :

Pour le cas où le travailleur à domicile rendrait à son employeur le travail fini en l'échelonnant de telle sorte que ces remises correspondent à des périodes de paye différentes et pour éviter des erreurs, il sera prévu un carnet de bons de livraison fourni par le donneur d'ouvrage. Ce carnet sera à souches numérotées et triplicata. Le travailleur à domicile joindra au travail fini le bon de livraison, dûment rempli en trois exemplaires. Les deux premiers reviendront à l'employeur, l'un servant à établir la fiche de paye, l'autre réservé aux archives de l'employeur. Le troisième exemplaire sera conservé par le travailleur à domicile.

#### BULLETIN DE PAYE :

En complément aux dispositions de l'article 9 - DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MENSUELS, pour le cas particulier des travailleurs à domicile, le bulletin de paye, quels que soient sa présentation et son format, devra faire apparaître clairement :

- l'addition des congés payés ;
- l'addition des jours fériés ;
- s'il y a lieu l'addition des congés d'ancienneté, des congés pour événement de famille et pour obligations militaires ;
- l'addition de la prime d'ancienneté lorsqu'elle est due ;
- la déduction pour frais professionnels ;

MC JFR PA J.G MC SP -3- PA  
n n PA T4 PG  
- la somme servant d'assiette aux diverses retenues (assurances sociales -  
retraite complémentaire - chômage - etc ...).

Tous les éléments de ce décompte devront être cités ou codifiés.

ARTICLE 7 : - MODIFICATION DES TARIFS -

Il est convenu que lors de tous accords paritaires portant sur le barème des salaires minima des travailleurs en usiné, la répercussion sera faite immédiatement sur les tarifs des travailleurs à domicile ~~A~~ en prenant pour base du relèvement, la moyenne d'augmentation des catégories 02 et 03 pour les monteurs cloueurs et la moyenne d'augmentation des catégories P1- P2 - P3 - pour les monteurs ajusteurs et pour les polisseurs et trempeurs, le relèvement de la catégorie P3 sera retenu pour les émouleurs. La préparation des articles peut modifier l'exécution de certains travaux et entraîner un changement des tarifs lequel devra être accepté de part et d'autre.

ARTICLE 8 : - CONGES PAYES -

L'époque des congés est fixée en début d'année par l'employeur. Si pour une raison quelconque celle-ci devait être modifiée, pour un ou plusieurs travailleurs à domicile de l'entreprise, de l'initiative de l'une ou de l'autre des parties elle le serait par écrit. Pour le cas où un employeur remettrait du travail pendant le temps de fermeture de l'entreprise pour congés annuels, à un travailleur à domicile, qui aurait pris ou différé ses congés, le dit employeur devrait notifier par écrit au travailleur à domicile cette remise de travail dans le but de le couvrir notamment contre le risque d'accident du travail et éventuellement faire valoir ses droits, en cas de maladie ou d'accident pour l'indemnisation complémentaire prévue à cet effet.

Les taux de l'indemnité de congés payés sont les suivants :

- 8,62 % de la rémunération brute des travailleurs à domicile sans frais professionnels ;
- 7,33 % de la rémunération brute des travailleurs à domicile, où sont incorporés 15 % de frais professionnels (émouleurs, polisseurs, trempeurs).

Mention de ce versement est portée sur le bulletin de paye, que le donneur d'ouvrage est tenu d'établir, et ce, à chaque paye.

ARTICLE 9 : - CONGES D'ANCIENNETE, CONGES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE ET OBLIGATIONS MILITAIRES -

Il sera appliqué pour chaque jour indemnisé un pourcentage de 0,43 % sur le total de la rémunération brute, de l'indemnité de congés payés et de l'indemnité des jours fériés, des douze derniers mois précédant l'événement, sans frais professionnels et 0,37 % avec frais professionnels.

Article 10 - Jours fériés -

Il est convenu d'octroyer aux travailleurs à domicile :

- 7 jours fériés annuels compte-tenu que certains jours fériés légaux tombent un jour non ouvrable ou non ouvré ;

- il est convenu de réunir dans un même pourcentage ces 7 jours fériés et la journée du 1er Mai.

Le pourcentage à appliquer sera de :

- 3,17 % de la rémunération brute des travailleurs à domicile sans frais professionnels ;

- 2,73 % de la rémunération brute des travailleurs à domicile où sont incorporés 15 % de frais professionnels, (émouleurs, polisseurs, trempers).

#### Article 11 - Indemnité de licenciement et de départ en retraite -

Les dispositions applicables aux mensuels s'appliquent dans leur intégralité aux travailleurs à domicile.

Toutefois, lorsqu'il est constaté une diminution des quantités de travail, il y a lieu de prendre en compte la moyenne mensuelle revalorisée, même en cas d'année incomplète de la meilleure des deux années civiles, précédant celle de l'événement.

Les calculs sont déterminés en fonction des déclarations annuelles (D.A.S.) de chaque employeur.

#### Article 12 - Prime d'ancienneté -

Il est rappelé que les travailleurs à domicile, bénéficient de la prime d'ancienneté sur la totalité des salaires bruts.

Le calcul des pourcentages tels que définis aux dispositions applicables aux mensuels, sont établis comme suit selon qu'il s'agit de salaire net sans frais professionnels ou des rémunérations comportant 15 % de frais professionnels.

#### T A B L E A U

SALAIRE SANS FRAIS PROFESSIONNELS :

SALAIRE OU SONT INCORPORES 15% DE FRAIS  
PROFESSIONNELS :

|                               |          |
|-------------------------------|----------|
| 3% après 3 ans d'ancienneté   | 2,595 %  |
| 4% après 4 ans d'ancienneté   | 3,46 %   |
| 5% après 5 ans d'ancienneté   | 4,325 %  |
| 6% après 6 ans d'ancienneté   | 5,19 %   |
| 7% après 7 ans d'ancienneté   | 6,055 %  |
| 8% après 8 ans d'ancienneté   | 6,92 %   |
| 9% après 9 ans d'ancienneté   | 7,785 %  |
| 10% après 10 ans d'ancienneté | 8,65 %   |
| 11% après 11 ans d'ancienneté | 9,515 %  |
| 12% après 12 ans d'ancienneté | 10,38 %  |
| 13% après 13 ans d'ancienneté | 11,245 % |
| 14% après 14 ans d'ancienneté | 12,11 %  |
| 15% après 15 ans d'ancienneté | 12,975 % |
| 16% après 20 ans d'ancienneté | 13,84 %  |
| 17% après 25 ans d'ancienneté | 14,705 % |

*M.C. H. J.G. MR SP P.G. PA*  
Article 13 - Classifications - PA

Comme par le passé, les travailleurs à domicile seront classés en quatre catégories - définies comme suit :

- Monteurs cloueurs : rémunérés sur la base moyenne des catégories 02 et 03.
- Monteurs ajusteurs : rémunérés sur la base moyenne des catégories P1-P2-P3.
- Polisseurs trempeurs : rémunérés sur la base moyenne des catégories P1-P2-P3.
- Emouleurs à la main : rémunérés sur la base de la catégorie P3.

Article 14 - Indemnisations des absences pour maladie ou accident -

Les conditions de travail du travailleur à domicile, notamment le travail à employeurs multiples, rendent difficile l'application à cette catégorie de personnel des avantages nés de la mensualisation en ce qui concerne la garantie de ressource en cas de maladie ou d'accident. En particulier, le calcul de l'indemnisation complémentaire à l'indemnité de la sécurité sociale est malaisé à définir du fait qu'il doit être déterminé en fonction de la variation des salaires versés par chaque employeur.

De ce fait, il est reconnu nécessaire d'adopter un mode de calcul qui permette de déterminer de la façon la plus exacte possible les prestations dues par les employeurs sans avoir à tenir compte des sommes remises par la sécurité sociale, cela afin de supprimer les difficultés de répartition de ces sommes entre les différents employeurs d'un même intéressé, au prorata des salaires payés par chacun.

Le mode de calcul qui a été retenu est basé sur le pourcentage moyen appliqué par la sécurité sociale lors des indemnisations pour arrêts de travail. Les taux sont différents suivant qu'il s'agisse d'une maladie ou accident non motivés par le travail, ou au contraire consécutifs à un accident du travail. Dans le premier cas, l'indemnité de sécurité sociale est au minimum de 50 % du salaire perdu, après déduction de 3 jours de franchise. Dans le deuxième cas (accident du travail) cette indemnité minimum est de 50 % pendant les 28 premiers jours, sans déduction de franchise, et de 66 % à partir du 29 e jour.

1°) Un an après son entrée dans une entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par le certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera d'une 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 :

a) S'il s'agit d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non considéré comme accident du travail,

- Sur la base correspondant à la moyenne journalière de l'année civile précédant l'arrêt de travail, il recevra :

. Pendant 45 jours de calendrier la rémunération correspondant à 50 % de cette moyenne journalière : les trois premiers jours d'absence sont indemnisés à 100 %.

JP JR MA JG PH MP ME SP  
 24 17 1A PG 19  
 -6-  
 M.C.  
 re

. Pendant les 30 jours de calendrier suivants, il recevra la rémunération correspondant à 25 % de cette moyenne journalière.

Ensuite l'indemnisation des absences pour maladie ou accident non considéré comme accident du travail s'effectuera suivant le barème ci-après :

Pour une ancienneté de :

période d'indemnisation

|                 | 100 % (50%) | 75 % (25%) |
|-----------------|-------------|------------|
| 3 ans à 5 ans   | 45 jours    | 40 jours   |
| 5 ans à 10 ans  | 60 jours    | 50 jours   |
| 10 ans à 15 ans | 75 jours    | 60 jours   |
| 15 ans à 20 ans | 90 jours    | 70 jours   |
| 20 ans à 25 ans | 105 jours   | 80 jours   |
| 25 ans à 30 ans | 120 jours   | 90 jours   |
| 30 ans à 35 ans | 135 jours   | 100 jours  |
| 35 ans à 40 ans | 150 jours   | 110 jours  |
| 40 ans à 45 ans | 165 jours   | 120 jours  |

Est indiqué entre parenthèses le pourcentage à la charge de l'employeur qu'il soit ou non couvert par un tiers payant.

b) S'il s'agit d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle il recevra dès le 1er jour sur la même base :

. Pendant 28 jours de calendrier, la rémunération correspondant à 50 % de la moyenne journalière du salaire.

. Pendant les 17 jours de calendrier suivants, il recevra la rémunération correspondant à 34 % de cette moyenne journalière.

. Pendant les 30 jours suivants, il recevra la rémunération correspondant à 9% de cette moyenne journalière.

Compte tenu des dispositions qui précèdent l'indemnisation des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle s'effectuera suivant le barème ci-après :

Est indiqué entre parenthèse le pourcentage à la charge de l'employeur qu'il soit ou non couvert par un tiers payant.

Pour une ancienneté de :

Période d'indemnisation :

|                 | 100 %<br>(50 %)      | 75 % (9%) |
|-----------------|----------------------|-----------|
| 3 ans à 5 ans   | 28 jours + 17 jours  | 40 jours  |
| 5 ans à 10 ans  | 28 jours + 32 jours  | 50 jours  |
| 10 ans à 15 ans | 28 jours + 47 jours  | 60 jours  |
| 15 ans à 20 ans | 28 jours + 62 jours  | 70 jours  |
| 20 ans à 25 ans | 28 jours + 77 jours  | 80 jours  |
| 25 ans à 30 ans | 28 jours + 92 jours  | 90 jours  |
| 30 ans à 35 ans | 28 jours + 107 jours | 100 jours |
| 35 ans à 40 ans | 28 jours + 122 jours | 110 jours |
| 40 ans à 45 ans | 28 jours + 137 jours | 120 jours |

./...



*Handwritten notes at top: M.C., J.R. MA, J-G, M-HC SP, P-G, PA, 14, -7- PA*

A noter que si la règle actuelle déterminant les droits des bénéficiaires pour le temps d'indemnisation et l'ancienneté à retenir tels qu'il en résulte de l'accord de mensualisation du 10 juillet 1970, venait à être modifiée, cet article devrait être également modifié en fonction des nouvelles dispositions qui deviendraient applicables.

2°) Le salaire journalier sera déterminé en divisant par 360 le salaire annuel figurant sur la dernière déclaration remise en début d'année par les employeurs à la sécurité sociale et à l'administration des impôts (état D.A.S.) après l'avoir mis à jour par indexation.

Pour un intéressé qui aurait été malade pendant plus d'un mois au cours de la période de référence indiquée ci-dessus, le salaire journalier sera déterminé soit en prenant le dernier salaire annuel complet d'une des années précédentes (correspondant au D.A.S.) avec l'indexation correspondante, soit pour les mêmes intéressés nouvellement embauchés, en prenant la dernière période complète de l'année civile précédente indexée, divisée par le nombre de jours correspondants.

Dans le cas où un intéressé aurait été embauché au cours de cette période de référence (année civile précédant l'arrêt de travail), le salaire journalier sera obtenu en divisant par 360 le salaire des derniers mois (indexé) qui sera pris en considération dès qu'il aura atteint l'ancienneté nécessaire pour avoir droit à des prestations et cela jusqu'au moment où le salaire d'une année civile complète pourra être déterminé.

3°) Le salaire servant de base au calcul des prestations sera majoré d'un pourcentage d'indexation répercutant les augmentations du montant du point permettant de déterminer le salaire minima des différentes catégories de mensuels depuis le début de la période servant à déterminer le salaire annuel jusqu'au dernier jour du mois précédant l'arrêt de travail.

A cette indexation s'ajoutera une majoration forfaitaire de 1% pour tous les travailleurs à domicile ayant moins de 15 ans d'ancienneté durant l'année ayant servi de base au calcul, il sera également ajouté 1% pour les Travailleurs à domicile ayant entre 19 et 20 ans d'ancienneté ou entre 24 et 25 ans d'ancienneté. Ce pourcentage a pour but de compenser les éventuelles augmentations de la prime d'ancienneté.

4°) Les employeurs auront la possibilité de faire payer les prestations par un organisme assureur. Dans ce cas, le travailleur à domicile devra remettre à l'agent payeur les pièces suivantes :

1°/ La feuille de maladie de la sécurité sociale, afin de connaître le nombre de jours d'arrêts de travail ;

2°/ De chacun de ses employeurs actuels, sans exception, une attestation indiquant :

- Le nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise.
- Le salaire annuel brut, après déduction des frais professionnels et avant déduction du précompte tel qu'il apparaît sur le dernier D.A.S. remis à l'administration.
- Le pourcentage total du précompte déductible à la date de l'arrêt de travail.

*he* *JP* *JR* *JA* *JG* *PL* *HC* *SP*  
*M.C.* *nn* *17* *8A* *PG* *7*

D'autre part, les employeurs remettront à l'organisme assureur, en même temps qu'ils adresseront leur D.A.S. à l'Administration, une photocopie de l'original de cet état ou une copie certifiée conforme.

5°) Certains travailleurs à domicile s'étant équipés de machines modernes très importantes qui peuvent augmenter considérablement les frais professionnels, les bulletins de paye très élevés ne correspondent pas au salaire réel de l'intéressé. Dans le but d'atténuer les conséquences de cette anomalie, l'ensemble des salaires bruts de tous les employeurs d'un travailleur à domicile sans exception (tel que défini à l'article 4 ci-dessus) servant de base de rémunération après l'indexation prévue, ne pourra excéder le plafond de la sécurité sociale en vigueur, majoré de 10 %.

En aucun cas, les intéressés ne sauraient se prévaloir, à l'occasion d'une maladie ou d'un accident entraînant le versement de la garantie de ressources ci-dessus, des dispositions concernant les mensuels au titre de l'avantage acquis les dispositions du présent article étant considérées comme apportant des modalités d'application les plus aptes à procurer aux travailleurs à domicile le bénéfice de cette garantie, compte tenu de leur situation particulière.

ARTICLE 15 - COTISATION DE SECURITE SOCIALE .

En vertu des dispositions des articles 147 et suivants du décret du 8 Juin 1946, les assurés sociaux qui travaillent régulièrement et simultanément pour plusieurs employeurs la part incombant à chacun des employeurs est déterminée au prorata des rémunérations qu'ils ont respectivement versées dans la limite du plafond des cotisations de sécurité sociale .

Pour assurer une parfaite régularité comptable, les travailleurs à domicile dont les rémunérations brutes dépassent le plafond de la sécurité sociale, sont tenus de faire connaître à chacun de leurs employeurs à la fin de chaque année civile et au plus tard pour le 15 janvier de l'année suivante, le total de la rémunération brute qu'ils ont reçue au cours de l'année considérée. Ils utilisent à cet effet une déclaration du modèle ci-annexé.

X

SECURITE : Déclaration à remplir obligatoirement par l'assuré travaillant  
SOCIALE : pour le compte de plusieurs employeurs du régime général et dont  
le total des rémunérations dépasse le maximum soumis à retenue  
(article 149 du décret du 8 juin 1946)

EXEMPLAIRE DESTINE à : .....

Nom de L'employeur : .....

Jé soussigné ..... demeurant :

(pour les femmes mariées ou veuves, écrire le nom de jeune fille en le  
faisant suivre de Femme X .....

..... ou veuve X .....

Adresse : ( Département .....  
( Commune .....  
( Rue et N° .....

Immatriculé sous le numéro .....  
( relevé sur la carte d'immatriculation) : .....

Profession : .....

Déclare qu'au cours de l'année 19 , j'ai reçu de l'ensemble de mes  
divers employeurs des rémunérations soumises aux cotisations de Sécurité  
Sociale, dont le total s'élève:

CERTIFIE EXACT, le ..... à .....

Signature de l'Assuré social,

### NOTICE

Les personnes travaillant régulièrement et simultanément pour le compte  
de plusieurs employeurs et recevant un total de rémunération supérieur au maxi-  
mum soumis à retenue sont tenues de faire connaître à chacun d'eux le total des  
rémunérations qu'elles ont reçues de l'ensemble de leurs employeurs (article  
149 du décret du 8 Juin 1946).

A cet effet, un exemplaire de la présente déclaration sera adressé à  
chacun des employeurs à la fin de chaque année civile et ce avant le 15 janvier  
de l'année suivante.

Si le total des rémunérations reçues dépasse le plafond des cotisations  
de Sécurité Sociale fixé à ..... pour l'année .....

NOTA La règle du prorata de cotisations dues par chaque employeur ne s'applique  
que sur les montants de salaires soumis à cotisations dans la limite du salaire  
plafonné rappelé ci-dessus et ce sans incidence sur le calcul de la cotisation  
d'assurance maladie calculée sur la totalité du salaire.

~~12~~ ~~14~~ J.6 1

*GA* *PD* *JR* *MA* *J-G* *HB* *HC* *V* *PL*  
*n 17* *SP* *PC* *14*  
*M.C.* *PA*

ANNEXE :

METHODES DE CALCULS

- Eléments de base de calculs :

Pour un horaire hebdomadaire de 40 heures les heures effectivement rémunérées dans l'année sont de :

52 semaines x 40 = 2080 heures

Les congés payés étant de 24 jours ouvrables soit

4 semaines représentent

4 semaines x 40 = 160 heures

Les 8 jours fériés sur la base de 8 heures représentent

8 jours x 8 = 64 heures

A partir de ces différents éléments les heures théoriquement travaillées dans l'année se déterminent comme suit :

|           |             |                                                            |
|-----------|-------------|------------------------------------------------------------|
|           | 2080 heures |                                                            |
| à déduire | 224 heures  | ( 160 heures de congés payés + 64 heures de jours fériés ) |
| =         | 1856 heures |                                                            |

PLAN DE RECONSTITUTION DU SALAIRE ANNUEL EN POURCENTAGE

M. M. C. D. A

| SALAIRE | %      | HEURES |                         | REPARTITION<br>DES HEURES |
|---------|--------|--------|-------------------------|---------------------------|
| 95,26   |        | 2080   |                         |                           |
|         | 3,17 % |        | JOURS FERIES            | 64                        |
| 92,33   |        | 2016   |                         |                           |
|         | 8,62 % |        | CONGES<br>PAYES         | 160                       |
| 85      |        | 1856   |                         |                           |
|         |        |        | TRAVAIL<br>EFFECTUE     | 1856                      |
|         |        |        | CONGES<br>EXCEPTIONNELS |                           |

*Handwritten notes at top: J.P., J.R., J.G., M.H., S.P., P.G., M.C., M., P.A., D., V.H., P.A.*

I - CONGES PAYES : ( 8, 62 % et 7, 33 % )

A partir de ces éléments de base pour les CONGES PAYES

Le pourcentage à appliquer sur la rémunération brute sans frais professionnels des travailleurs à domicile est le suivant :

$$\frac{160}{1856} = 8, 62 \%$$

Ce pourcentage pour les travailleurs à domicile où il est incorporé 15 % de frais professionnels est de :

$$7, 33 \% ( 8, 62 - 15 \% )$$

II - JOURS FERIES : ( 3, 17 % et 2, 73 % )

La différence entre les heures effectivement payées dans l'année et les 8 jours fériés octroyés est de :

$$2080 \text{ heures} - 64 \text{ heures } ( 8 \times 8 \text{ heures } ) = 2016$$

Le pourcentage à appliquer se détermine en fonction du rapport ci après pour les travailleurs à domicile sans frais professionnels :

$$\frac{64}{2016} = 3, 17 \%$$

Ce pourcentage pour les travailleurs à domicile où il est incorporé 15 % de frais professionnels s'établit ainsi :

Dans le but de parvenir à un calcul rigoureusement exact pour le pourcentage à appliquer aux travailleurs à domicile pour lesquels la rémunération brute supporte 15 % de frais professionnels il y a lieu de procéder au calcul ci-après .

Il faut tenir compte que lorsque cette catégorie de travailleurs à domicile perçoit 100 francs, les travailleurs à domicile ne supportant pas 15 % de frais professionnels, touchent 85 francs .

En partant de ce raisonnement il faut réaliser les décomptes suivants:

Cas des travailleurs à domicile sans frais professionnels:

|                      |              |
|----------------------|--------------|
| Rémunération brute : | 85           |
| Congés payés 8,62 %  | 7, 33        |
|                      | <hr/> 92, 33 |
| Jours fériés 3,17 %  | 2, 93        |
|                      | <hr/> 95, 26 |

Cas des travailleurs à domicile supportant 15 % de frais professionnels:

Rémunération brute : 100  
 Congés payés 7,33 % 7, 33

107, 33

Le rapport de  $\frac{2, 93}{107, 33} \times 100$  donne le pourcentage à appliquer à cette catégorie de travailleurs à domicile  
 soit : 2, 73 %

III - CONGÉS EXCEPTIONNELS : ( 0, 43 % et 0, 37 % )

De la différence entre les heures effectivement payées dans l'année et l'ensemble des heures se rapportant aux congés payés et aux jours fériés soit :

2080 heures - 224 heures = 1856 heures

On obtient par le rapport ci-après le pourcentage à appliquer pour chaque journée indemnisée au titre d'un congé exceptionnel :

$\frac{8 \text{ heures}}{1856 \text{ heures}} = 0, 43 \%$

Ce pourcentage concerne les travailleurs à domicile sans frais professionnels.

Pour obtenir le pourcentage à appliquer aux rémunérations des travailleurs à domicile supportant 15 % de frais professionnels, il faut reprendre la méthode utilisée pour trouver le pourcentage des jours fériés pour cette catégorie de travailleurs à domicile :

Cas des travailleurs à domicile sans frais professionnels :

Rémunération brute : 85

Congés payés 8,62 % 7, 33

92, 33

Jours fériés 3,17 % 2, 93

95, 26

1 journée pour  
 évènement de famille

0,43 % 0, 41

95, 67



*Handwritten notes at the top of the page:*  
~~SP~~ ~~MR~~ ~~PAV~~ 5  
 J-G N 7 MB  
 M.C. 18 13 SP PG 2 14

Cas des travailleurs à domicile supportant 15 % de frais professionnels:

|                      |         |
|----------------------|---------|
| Rémunération brute   | 100     |
| Congés payés 7, 33 % | 7, 33   |
|                      | <hr/>   |
|                      | 107, 33 |
| Jours fériés 2, 73 % | 2, 93   |
|                      | <hr/>   |
|                      | 110, 26 |

Le rapport de  $\frac{0,41 \times 100}{110,26}$

donne le pourcentage à appliquer à cette

catégorie de travailleurs à domicile

soit : 0, 37 %

IV - PRIME D'ANCIENNETE : ( 0, 865% )

Calcul du pourcentage de la PRIME D'ANCIENNETE pour les travailleurs à domicile dont la rémunération brute supporte 15 % de frais professionnels.

Il faut tenir compte que lorsque cette catégorie de travailleurs à domicile perçoit une rémunération brute de 100 Francs, les travailleurs à domicile ne supportant pas de frais professionnels touchent 85 Francs .

Il faut également considérer que la prime d'ancienneté s'applique sur la totalité des salaires bruts des travailleurs à domicile ,

En fonction de ce raisonnement il faut réaliser les décomptes suivants :  
 Cas des travailleurs à domicile sans frais professionnels:

|                                                                                                             |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Rémunération brute =                                                                                        | 85     |
| Congés payés 8, 62 % =                                                                                      | 7, 33  |
|                                                                                                             | <hr/>  |
|                                                                                                             | 92, 33 |
| Jours Fériés 3, 17 % =                                                                                      | 2, 93  |
|                                                                                                             | <hr/>  |
|                                                                                                             | 95, 26 |
| Pour faciliter les calculs<br>il est fait application<br>du taux de 1% pour la<br><u>prime d'ancienneté</u> | 0, 95  |
|                                                                                                             | <hr/>  |
|                                                                                                             | 96, 21 |

Cas des travailleurs à domicile supportant 15 % de frais professionnels

Rémunération brute = 100

Congés payés 7, 33 % = 7, 33

107, 33

Jours fériés 2, 73 % = 2, 93

110, 26

Le rapport de  $\frac{0, 95 \times 100}{110, 26}$

donne le pourcentage unitaire à appliquer

à cette catégorie de travailleurs à domicile

soit : 0, 8615 %  
arrondi à 0, 865 %

- EXEMPLE DE PAYE :

./...

EXEMPLES DE CALCUL DE PAYE

|                                                           | SANS FRAIS PROFESSIONNELS |         | AVEC 15 % DE FRAIS PROFESSIONNELS |         |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------|---------|-----------------------------------|---------|
|                                                           | %                         | CUMUL   | %                                 | CUMUL   |
| REMUNERATION BRUTE                                        |                           | 85      |                                   | 100     |
| CONGES PAYES                                              | 8, 62                     | 7, 33   | 7, 33                             | 7, 33   |
|                                                           |                           | 92, 33  |                                   | 107, 33 |
| JOURS FERIES                                              | 3, 17                     | 2, 93   | 2, 73                             | 2, 93   |
|                                                           |                           | 95, 26  |                                   | 110, 26 |
| CONGES EXCEPTIONNELS (1 jour )                            | 0, 43                     | 0, 41   | 0, 37                             | 0, 41   |
|                                                           |                           | 95, 67  |                                   | 110, 67 |
| PRIME D'ANCIENNETE 7 ans<br>$0, 865 \times 7 = 6, 055 \%$ | 7                         | 6, 70   | 6, 055                            | 6, 70   |
|                                                           |                           | 102, 37 |                                   | 117, 37 |
| FRAIS PROFESSIONNELS A DEDUIRE                            | 0                         |         | 15 %                              | 17, 60  |
| SALAIRE DE BASE<br>DE SECURITE SOCIALE                    |                           | 102, 37 |                                   | 99, 77  |
| <u>DEDUCTIONS DES COTISATIONS</u>                         |                           |         |                                   |         |
| Sécurité Sociale                                          |                           |         |                                   |         |
| Retraite Complémentaire                                   |                           |         |                                   |         |
| ASSEDIC                                                   |                           |         |                                   |         |
| TOTAL DES RETENUES                                        |                           |         |                                   |         |
| SALAIRE NET                                               |                           |         |                                   |         |

~~4~~ 18 J-6

*SM* *HP* *JR* *MA* *J-C* *nn* *MB* *Z* *nc* *PA*  
*SP* *PG* *my*  
*ML* *2*  
M.C. - ANNEXE - II -  
*PA* *13*

TEMPS D'EXECUTION -

Article 1er -

Les temps d'exécution des travaux de montage de couteaux, joints en annexe, établis les 27 décembre 1973, 13 mars 1974, 10 avril 1974, et 15 mai 1974, concernant les articles "plate-semelle" et "professionnel" seront considérés comme devant servir de base à l'établissement des rémunérations, entre employeurs et travailleurs à domicile, compte tenu des dispositions de l'article 7 du présent avenant.

Article 2 -

Les temps définis comme ci-dessus concernent les articles les plus couramment fabriqués dans l'industrie de la coutellerie thiernoise. Ils s'appliquent à des articles de qualité, à partir de fournitures correspondantes livrées par les employeurs.

Article 3 -

Pour les articles présentant des différences dans les opérations de montage, ou dans le nombre de ces opérations, ou dans la qualité du travail de montage exigé, les temps d'exécution et le taux de rémunération seront fixés de gré à gré, entre employeurs et travailleurs à domicile.

./...

TEMPS D'EXECUTION

Montage office plein manche, 3 clous unis, sans dimension, parfaitement exécuté.

Une grosse de 160 pièces

Temps global : 4 h 20'

Montage table office et dessert 1 mitre, 3 clous unis, manche rond, modèle courant, parfaitement exécuté.

Une grosse de 160 pièces

Temps global : 6 h 15'

Montage table 2 mitres, manche rond ou plat, 3 clous unis, mitres clouées.

Une grosse de 160 pièces

Temps global : 9 h 30'

~~SM~~ P J.A. M J.G. an ~~ME~~ MC RA  
 M.C.P.G SP PA  
 14

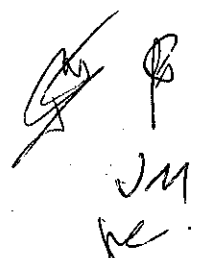
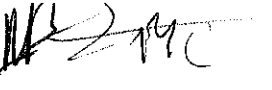
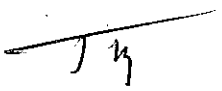
# TEMPS D'EXECUTION TRAVAUX DE MONTAGE

Couteaux avec MENTONNET - Mitre Coquille - 3 clous unis - lame découpée

Une grosse de 160 pièces

|                               | 10 - 11 cms   | 13 - 15 cms   | 18 cms        |
|-------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Préparation du fil .....      | 12'           | 14'           | 17'           |
| Mouchage des côtes (ajustage) | 20'           | 25'           | 30'           |
| Clouage des mitres .....      | 110'          | 125'          | 135'          |
| Percage des manches .....     | 70'           | 70'           | 80'           |
| Clouage des manches .....     | 100'          | 115'          | 120'          |
| Toupillage .....              | 35'           | 37'           | 40'           |
| Corbin .....                  | 18'           | 20'           | 20'           |
| Ponçage .....                 | 35'           | 44'           | 48'           |
| TOTAL                         | 400'          | 450'          | 490'          |
|                               | 6 heures 40mn | 7 heures 30mn | 8 heures 10mn |

./...


 J. G. n. n. P. H.   
 J. G. n. n. P. H.  7

Couteaux de cuisine - LARGE - sans mitre - 3 Rosettes - soie découpée

M.C. PA Une grosse de 160 pièces

|                             | 15 cms            | 18 cms            | 23 - 25cms        | 28 - 30cms |
|-----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|
| Préparation du fil .....    | 20'               | 22'               | 25'               | 30'        |
| Mouchage des côtes .....    | 30'               | 32'               | 35'               | 40'        |
| Perçage des manches .....   | 30'               | 33'               | 37'               | 45'        |
| Fraisage des rosettes ..... | 38'               | 40'               | 40'               | 45'        |
| Clouage .....               | 207'              | 215'              | 250'              | 285'       |
| Toupillage .....            | 45'               | 55'               | 65'               | 85'        |
| Corbin .....                | 20'               | 23'               | 30'               | 30'        |
| Retouche du menton .....    | 15'               | 20'               | 28'               | 35'        |
| Ponçage .....               | 45'               | 55'               | 60'               | 65'        |
| TOTAL .....                 | 450'              | 495'              | 570'              | 660'       |
|                             | 7 heures<br>30 mn | 8 heures<br>15 mn | 9 heures<br>30 mn | 11 heures  |



TEMPS D'EXECUTION TRAVAUX DE MONTAGE

Couteaux "BOUCHER" - Hêtre Façon Nogent - 3 Rosettes - Demi-soie

Une grosse de 160 pièces - fil en rouleau

|                         | 3/4pouces:        | 5 pouces:          | 6 pouces:           | 7 pouces:         | 8 pouces:          |
|-------------------------|-------------------|--------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| Sciage du manche .....  | 18'               | 18'                | 20'                 | 23'               | 26'                |
| Ponçage de la tête .... | 20'               | 21'                | 23'                 | 28'               | 34'                |
| Perçage du manche ..... | 45'               | 47'                | 52'                 | 58'               | 62'                |
| Fraisage des rosettes . | 45'               | 45'                | 48'                 | 52'               | 53'                |
| Préparation du fil .... | 18'               | 18'                | 20'                 | 23'               | 26'                |
| Clouage .....           | 245'              | 245'               | 255'                | 270'              | 280'               |
| Meulage .....           | 72'               | 72'                | 76'                 | 82'               | 86'                |
| Ponçage .....           | 107'              | 112'               | 120'                | 130'              | 145'               |
| TOTAL .....             | 570'              | 578'               | 614'                | 666'              | 712'               |
|                         |                   |                    |                     | arrondi<br>665'   | arrondi<br>710'    |
|                         | 9 heures<br>30 mn | 9 heures<br>38 mn  | 10 heures<br>14 mn  | 11 heures<br>5 mn | 11 heures<br>50 mn |
|                         |                   | arrondi<br>9 h. 40 | arrondi<br>10 h. 15 |                   |                    |

|                         | 9 pouces           | 10 pouces          | 11 pouces          | 12 pouces          |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Sciage du manche .....  | 30'                | 34'                | 36'                | 38'                |
| Ponçage de la tête .... | 37'                | 44'                | 42'                | 45'                |
| Perçage du manche ..... | 67'                | 72'                | 73'                | 77'                |
| Fraisage des rosettes   | 56'                | 60'                | 60'                | 60'                |
| Préparation du fil .... | 28'                | 32'                | 32'                | 32'                |
| Clouage .....           | 294'               | 307'               | 320'               | 334'               |
| Meulage .....           | 90'                | 100'               | 112'               | 123'               |
| Ponçage .....           | 160'               | 175'               | 197'               | 222'               |
| TOTAL .....             | 762'               | 824'               | 872'               | 931'               |
|                         | arrondi<br>760'    | arrondi<br>825'    | arrondi<br>870'    | arrondi<br>930'    |
|                         | 12 heures<br>40 mn | 13 heures<br>45 mn | 14 heures<br>30 mn | 15 heures<br>30 mn |

Couteaux "BOUCHER" - Hêtre

Manche Thiers - demi-façoné,

Fil en rouleau - 3 Rosettes - demi-soie  
Une grosse de 160 pièces

Les temps d'exécution établis pour les couteaux "BOUCHER" façon Nogent sont majorés de 20 %.

Couteaux "BOUCHER" - Palissandre

Fil en rouleau - demi façoné  
Une grosse de 160 pièces

Les temps d'exécution établis pour les couteaux "BOUCHER" façon Nogent sont majorés de 10 %.

Couteaux "BOUCHER" - Palissandre ou Hêtre

3 RIVETS

Les temps d'exécution du clouage établis pour les couteaux "BOUCHER" façon Nogent (montage 3 rosettes) sont réduits de moitié.

TEMPS D'EXECUTION TRAVAUX DE MONTAGE

Couteaux de Cuisine "IDEAL" - Manche palissandre - soie forgée

3 Rivets 160 pièces par grosse

|                                       | 10 cm             | 13 - 15 cm        | 18 - 20 cm        | 23 - 25 cm | 28 - 30 cm         |
|---------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|--------------------|
| Préparation de la soie et de la mitre | 14'               | 19'               | 24'               | 33'        | 39'                |
| Ajustage et perçage du manche         | 128'              | 142'              | 161'              | 190'       | 226'               |
| Fraisage des rivets                   | 47'               | 47'               | 48'               | 58'        | 73'                |
| Clouage                               | 85'               | 92'               | 96'               | 107'       | 121'               |
| Toupillage                            | 42'               | 52'               | 61'               | 80'        | 94'                |
| Corbin                                | 15'               | 20'               | 21'               | 30'        | 40'                |
| Ponçage                               | 97'               | 126'              | 137'              | 160'       | 166'               |
| TOTAL .....                           | 428'              | 498'              | 548'              | 658'       | 763'               |
| Arrondi à                             | 7 heures<br>10 mn | 8 heures<br>20 mn | 9 heures<br>10 mn | 11 heures  | 12 heures<br>45 mn |

Couteaux de Cuisine "IDEAL" - Manche plastique - Soie Forcée

3 Rivets - une grosse de 160 pièces

| DIMENSIONS | 10 cm           | 13 - 15cm       | 18 - 20cm       | 23 - 25cm       | 28 - 30cm        |
|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| TEMPS      | 6 heures<br>20' | 7 heures<br>20' | 8 heures<br>10' | 9 heures<br>45' | 11 heures<br>30' |



ETAT INDIQUANT LA DEFINITION DE CHAQUE NUMERO INSEE

DES ACTIVITES ECONOMIQUES COMPRISES DANS LE CHAMP D'APPLICATION

DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 203-0 Robinetterie, accessoires de tuyauterie et appareils de graissage
- 222-1 Revêtement industriel des métaux
- 222-2 Décoration et protection décorative des métaux
- 222-3 Cementation et traitement thermique des métaux
- 220-0 Mécanique générale
- 220-1 Ateliers de construction mécanique non spécialisés
- 220-2 Réparateurs, mécaniciens non spécialisés
- 220-3 Fabrique de manège pour fêtes foraines
- 220-4 Travaux de montage, démontage, entretien de matériels divers dans les usines
- 223 Mécanique de précision
- 224 Modeleurs, mécaniciens
- 225-2 Construction de machines et matériels mécaniques à fabrication d'articles métalliques divers
- 226-41 Fabriques de cartouches de chasse
- 231 Découpage-emboutissage
- 232 Décolletage, tournage
- 233-1 Estampage, forges, matriçage
- 234 Fabriques de petits ressorts industriels
- 236-21 Fabriques d'outils tranchants (outillage à main)
- 236-22 Scies
- 236-23 Clés anglaises, clés à écrous, clés à molettes
- 236-28 Outillages divers : outils de métier pour peintres
- 237-46 Fabrique de clés
- 242-1 Fabrique d'articles ménagers et de cuisine en acier
- 242-13 Fabrique de couverts en acier inoxydable
- 243-0 Coutellerie
- 243-1 Fabrique de rasoirs (sauf électriques)
- 243-2 Fabrique de ciseaux et d'outils de manucure
- 243-4 Fabrique de coutellerie (non dénommée ailleurs)
- 243-11 Fabrique de rasoirs mécaniques y compris lames associées
- 243-12 Fabrique de lames de rasoirs mécaniques
- 243-13 Fabrique de rasoirs fermants
- 243-21 Fabrique de ciseaux : forges, apprêt de ciseaux
- 243-22 Fabrique d'outils de manucure : limes à ongles, pinces
- 243-41 Fabrique de couteaux non pliants ou à lames fixes
- 243-42 Fabrique de coutellerie de table : couteaux à dessert, à découper
- 243-43 Fabrique de grosse coutellerie : couteaux de cuisine, couteaux de bouchers, de charcutiers
- 243-44 Fabrique de couteaux pliants, de couteaux de poche
- 243-45 Fabrique de sécateurs
- 293-2 Fabrique de compas et instruments de dessin
- 552-31 Gravure à l'outil
- 552-32 Gravure en taille douce
- 561-2 Fabrique d'orfèvrerie en métaux précieux
- 592-02 Fabrique de manches de couteaux
- 592-03 Fabrique d'articles de tabletterie, façonnés ou tournés
- 592-32 Fabrique d'articles de tabletterie, façonnés en corne : manches de couteaux, chausse-pieds, couverts
- 592-41 Fabrique d'articles de petite tournerie sur bois
- 592-42 Fabrique d'articles de tabletterie façonnés en bois : manches de couteaux
- 291-5 Compteurs mécaniques.
- 291-3 Fabrication appareil contrôle pour automatisation industrielle et appareil électrique, électronique.

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL -

Sont couvertes par ladite Convention toutes les entreprises classées par la nomenclature des activités économiques sous les rubriques suivantes :

203-0      222-1      222-2      222-3

220-0      220-1      220-2      220-3      220-4

223      224      225-2

226-41 en ce qui concerne les fabriques de cartouches de chasse.

231      232      233-1

234 en ce qui concerne les fabriques de petits ressorts industriels.

236-21      236-22      236-23      236-28

237-46      242-1      242-13

243-0      243-1      243-2      243-4      243-11      243-12      243-13

243-21      243-22      243-41      243-42      243-43      243-44      243-45

291-5 - 291-3

293-2

auxquelles s'ajoutent les industries connexes suivantes :

552-31      552-32      561-2      592-02      592-03      592-32      592-41 & 42

en ce qui concerne les fabriques de couverts en bois, manches de couteaux et petits articles de table en bois façonné.

Voir notice jointe pour détail des activités.

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.

1.3.3. 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.

#### Art. 1-4 - DEFINITION DU DEPLACEMENT -

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.

#### Art. 1-5 - NATURE DES DEPLACEMENTS -

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.

#### Art. 1-6 - CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU SALARIE EN DEPLACEMENT -

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

.../...

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du 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 1er : "Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement".

./...



Art. 1-7 - DEFINITION 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'art. 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 - REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS

Art. 2-1 - PRINCIPE -

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées :

Art. 2-2 - TRANSPORT ET TRAJET -

2.2.1. 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 convention collective territoriale applicable.

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

2.2.3. 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.

Art. 2-3 - INDEMNITE DIFFERENIELLE 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.

Art. 2-4 - INDEMNISATION FORFAITAIRE -

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2-2

et 2-3 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.

Art. 2-5 - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES -

Les articles 3-10 et 3-15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III - REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS -

Art. 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 majorations 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 à 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 où à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Art. 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 2ème 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 2ème classe ou, à défaut, à une place de 1ère classe.

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

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.

Art. 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.

*M.C.H.R. PA J.G. n n MR D -5- PA VM*  
*PG 8A SP 17 20*

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.

#### Art. 3-4 - DELAI DE PREVENANCE 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 majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

#### Art. 3-5 - INDEMNITE DE SEJOUR -

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'exposition 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 5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement

- 10 premières semaines ..... 100 %
- au delà de la 10 ème 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.

#### Art. 3-6 - VOYAGE DE DETENTE -

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 2 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 1000 Km :  
1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1000 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 au 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 1000 Km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1000 Km.

*Handwritten notes at top of page:*  
M.C. JF 1 PA J-G n 7 ME 7- PA  
PG PA SL 13 14 15 16

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 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.

#### Art. 3-7 - CONGES PAYES 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.

#### Art. 3-8 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ET JOURS FERIES -

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, 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 convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de 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 convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Art. 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 conventionnelles applicables, 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 conventionnelles applicables.

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.

Art. 3-10 - DECES -

3.10.1 En cas de 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.

Art. 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 un voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

*Am JF 2 PH JG n n AB DHE -9- DA*  
*M.C. RA SL DG 14 2 20.04*

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

#### Art. 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.

#### Art 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.

#### Art. 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.

#### Art. 3-15 - DEPLACEMENT 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'assurances 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 -

##### Art. 4-1 - DISPOSITION PRELIMINAIRE -

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'entreprise, 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.

##### Art. 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 du présent accord, 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 de 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.

##### Art. 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.



-11- PA

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.

#### Art. 4-4 - DESIGNATION DES DELEGUES SYNDICAUX -

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

#### Art. 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 vige

#### Art. 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 leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2-1 et 2-2 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.

#### Art. 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.

Art. 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 -

Art. 5-1 - COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1er 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 des conditions analogues à celles 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.

Art. 5-2 - RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR OU DE SON REPRESENTANT -

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 montage extérieurs ;

-13- PA

à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition 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.

. 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 qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L 292 (2) .

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L 496 (3), 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 (4).

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.

- 
- (1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.
  - (2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.
  - (3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.
  - (4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

*SL JM JHR MA J.C. N N AA U.R. 7 HC*  
*RA PG Ty M.C.*  
 Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L 465 (1).

. 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.

#### Art. 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. devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

#### Art. 5-4 - INFORMATION DES SALAIRES -

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 1er 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.

(1) ce délai est de deux ans..

*JR PA J.G 17 17 AB JHE*  
*M.C. RA SL PG 19 DAW VY*  
-15- PA  
Art. 5-5 - VISITES MEDICALES -

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 effectuées 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.

Art. 5-6 - ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES -

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.

Art. 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.

CHAPITRE VI - FORMATION PROFESSIONNELLE -

Art. 6-1 - DISPOSITIONS GENERALES -

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 un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Art. 6-2 - STAGES A 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 -

Art. 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 du présent accord.

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

Art. 7-2 - DISPOSITIONS RECOMMANDEES -

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.

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

*JP JFR PA J.C. 8A SP PG 1/4* *HC -17- PA 14*

7.2.4. Assurances 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 -

Art. 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.

CHAPITRE IX - APPLICATION DE L'ACCORD

Art. 9-1 - AVANTAGES ACQUIS -

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

~~SP~~ ~~JP~~ ~~JA~~ ~~MA~~ ~~J.G~~ ~~nn~~ ~~PA~~ ~~UP~~ ~~MC~~  
KE JM MC  $\frac{1}{3}$  SP PG QA

-18-

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés-telle la prise en charge des frais de voyage en 1ère classe SNCF ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.



- ANNEXE - III -

- CLASSIFICATION -

ET

les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu le présent accord national sur la classification avec le préambule suivant.

**PREAMBULE**

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi le déroulement de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

**DISPOSITIONS**

**Article premier - Entreprises visées**

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

**Article 2 - Personnel visé**

Les dispositions du présent accord national concernent les salariés des entreprises visées par l'article 1<sup>er</sup>, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972, modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

**Article 3 - Objet**

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

### 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) (1). 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 des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- 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 :

Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. 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;

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

— 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'O.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.

**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 technique, économique, 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-à-vis de personnel de qualification moindre.

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

**Niveau de connaissances :**

Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

**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 techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une 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) (1).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

**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.

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

Niveau IV de formation : IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré). - IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). - IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

**3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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.

**3<sup>e</sup> 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 nécessaires.

**2<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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.

**3<sup>e</sup> 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

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 du 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 :

Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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<sup>e</sup> 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, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

#### 1<sup>er</sup> 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 des 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 bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

#### 3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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...).

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

## DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

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

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

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

### NIVEAU V

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

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

Ceci implique de :

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

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

#### Niveau de connaissances :

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

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

### 3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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;

### 3<sup>e</sup> 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) N.D.L.R. - La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

- 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 - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

#### 1<sup>er</sup> échelon (AM 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 - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

#### 3<sup>e</sup> 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.

#### 1<sup>er</sup> 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).

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré). — IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). — IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

## Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

## Article 5 - Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

## Article 6 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'annexe I 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 par l'Annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu 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 7 - 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 100 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

## DISPOSITIONS TRANSITOIRES

## Article 8 - Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement, d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet figurent en annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

## Article 9 - Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1<sup>er</sup> mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 1976, ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal d'un mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minimas garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

## Article 10 - Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1<sup>er</sup> mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle intermédiaire » du tableau reproduit à la fin du présent article.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1977, au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle finale » du tableau reproduit à la fin du présent article.



Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimum garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

| M.C.                                        | Echelle intermédiaire | Echelle finale |
|---------------------------------------------|-----------------------|----------------|
| 1 <sup>er</sup> échelon du niveau I .....   | 140                   | 140            |
| 2 <sup>e</sup> échelon du niveau I .....    | 145                   | 145            |
| 3 <sup>e</sup> échelon du niveau I .....    | 150                   | 155            |
| 1 <sup>er</sup> échelon du niveau II .....  | 160                   | 170            |
| 2 <sup>e</sup> échelon du niveau II .....   | 170                   | 180            |
| 3 <sup>e</sup> échelon du niveau II .....   | 180                   | 190            |
| 1 <sup>er</sup> échelon du niveau III ..... | 205                   | 215            |
| 2 <sup>e</sup> échelon du niveau III .....  | 215                   | 225            |
| 3 <sup>e</sup> échelon du niveau III .....  | 230                   | 240            |
| 1 <sup>er</sup> échelon du niveau IV .....  | 240                   | 255            |
| 2 <sup>e</sup> échelon du niveau IV .....   | 255                   | 270            |
| 3 <sup>e</sup> échelon du niveau IV .....   | 270                   | 285            |
| 1 <sup>er</sup> échelon du niveau V .....   | 285                   | 305            |
| 2 <sup>e</sup> échelon du niveau V .....    | 315                   | 335            |
| 3 <sup>e</sup> échelon du niveau V .....    | 350                   | 365            |

#### Article 11 - Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

#### DISPOSITION FINALE

##### Article 12

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail.

- L'Union des Industries Métallurgiques et Minières
- La Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.G.C.
- La Fédération confédérée Force ouvrière de la métallurgie C.G.T.-F.O.

Seuils d'accueil des titulaires  
de diplômes professionnels

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1<sup>er</sup> degré

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

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

d) Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat de technicien

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat de technicien.

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

g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 2<sup>e</sup> degré

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

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

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

Structure de la grille de classification

| Niveaux | Echelons        | Coefficients | Ouvriers | Agents de maîtrise | Agents Administratifs et techniciens (1) |
|---------|-----------------|--------------|----------|--------------------|------------------------------------------|
| V       | 3 <sup>e</sup>  | 365          |          | AM 7               |                                          |
|         | 2 <sup>e</sup>  | 335          |          | AM 6               |                                          |
|         | 1 <sup>re</sup> | 305          |          | AM 5               |                                          |
| IV      | 3 <sup>e</sup>  | 285          |          | AM 4               |                                          |
|         | 2 <sup>e</sup>  | 270          |          |                    |                                          |
|         | 1 <sup>re</sup> | 255          |          | AM 3               |                                          |
| III     | 3 <sup>e</sup>  | 240          | T A      | AM 2               |                                          |
|         | 2 <sup>e</sup>  | 225          |          |                    |                                          |
|         | 1 <sup>re</sup> | 215          | P 3      | AM 1               |                                          |
| II      | 3 <sup>e</sup>  | 190          | P 2      |                    |                                          |
|         | 2 <sup>e</sup>  | 180          |          |                    |                                          |
|         | 1 <sup>re</sup> | 170          | P 1      |                    |                                          |
| I       | 3 <sup>e</sup>  | 155          | O 3      |                    |                                          |
|         | 2 <sup>e</sup>  | 145          | O 2      |                    |                                          |
|         | 1 <sup>re</sup> | 140          | O 1      |                    |                                          |

(1) Employés, Techniciens et Dessinateurs.

A chaque case non barrée correspond une définition d'échelon : les définitions sont regroupées dans trois tableaux :

OUVRIERS  
AGENTS DE MAITRISE  
ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS

Il apparaît à l'examen, par exemple, que les ouvriers seront classés en :

|            |                  |                |                              |
|------------|------------------|----------------|------------------------------|
| Niveau I   | trois échelons : | coefficients : | 140 - O 1                    |
|            |                  |                | 145 - O 2                    |
|            |                  |                | 155 - O 3                    |
| Niveau II  | deux échelons :  | coefficients : | 170 - P 1                    |
|            | (1 et 3)         |                | 190 - P 2                    |
| Niveau III | deux échelons :  | coefficients : | 215 - P 3                    |
|            | (1 et 3)         |                | 240 - Techniciens d'ateliers |

*la JP JR PA J.G n 7 PA MBZ MC*  
*SM*  
*re*  
*SA PG M. r.*  
*3.*  
14

RECOMMANDATION JOINTE A L'ANNEXE III DE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE SUR  
LES CLASSIFICATIONS .

Les dispositions de l'accord national du 21 Juillet 1975 sur les classifications ont pour objet de classer dans le cadre de chaque entreprise, de classer les postes de travail en fonction des définitions des niveaux et des échelons tels qu'ils sont repris à l'ANNEXE III de la présente convention .

Les parties en présence conviennent que la mise en pratique des nouvelles classifications ne peuvent en tout état de cause aboutir à un déclassement à l'occasion de tout notification sur la définition d'un poste de travail déterminé, étant entendu que le bénéfice de l'avantage acquis à titre individuel conformément aux dispositions d'ordre public, doit être respecté .

Cette notification sera assortie éventuellement d'une appréciation constatant cette situation .

- ANNEXE - IV -  
14

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS -

RA  
v4  
PG  
N

Article 1er - 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 "mensuels" de la présente convention collective.

Article 2 - Personnel visé -

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

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier à partir de AM1 ;
- 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 et le classement selon la classification ;
- la ressource garantie dudit emploi (base 40 h) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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 psycho-sociologiques -

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

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

Article 5 - Promotion -

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

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

Article 6 - Emploi et perfectionnement -

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période 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.

Soucieuses 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 proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

Article 7 - Mutation professionnelle -

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en oeuvre 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 acquise chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 e de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles 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 6/10e 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 calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux collaborateurs de l'établissement.



*2/9* *J.R. PA 5.6 11 11* *MC* *RA*  
*M.C.* *1/3* *SP. PA* *PG* *un*  
Article 12 - Reclassement -

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

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

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.



JP. JCR M. J.G. n. n. RD MS MC  
- ANNEXE - V -  
M.C. SP  
( article 19 - Préavis - de l'avenant mensuels)  
PA PG  
13 2 W

LOI N° 73-680 DU 13 JUILLET 1973

MODIFIANT LE CODE DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LA RESILIATION  
DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Art. 1<sup>er</sup>. — Dans le code du travail, l'expression « contrat de travail » est substituée à l'expression « louage de services ».

Art. 2. — Les dispositions de l'article 23 du livre I<sup>er</sup> du code du travail et celles des articles 2 et 4 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relatives à certaines mesures applicables en cas de licenciement sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 3. — Il est inséré au livre I<sup>er</sup> du code du travail, après l'article 24 a, un paragraphe nouveau rédigé comme suit :

Paragraphe 1 bis

*Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée*

Article 24 b

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes sous réserve de l'application des règles ci-après définies. Ces règles ne sont pas applicables pendant la période d'essai.

Article 24 c

Dans le cas de résiliation à l'initiative du salarié, l'existence et la durée du délai-congé résultent soit de la loi, soit de la convention collective, soit du règlement de travail en agriculture prévu aux articles 983 à 991 du code rural. En l'absence de dispositions légales, de convention collective ou de règlement de travail relatifs au délai-congé, cette existence et cette durée résultent des usages pratiqués dans la localité et la profession.

Article 24 d

Dans le cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un délai-congé déterminé comme il est dit à l'article 24 c ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un délai-congé d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un délai-congé de deux mois.

Les dispositions des 2° et 3° ci-dessus ne sont applicables qu'à défaut de loi, de contrat de travail, de convention collective, de règlement de travail en agriculture ou d'usages conduisant soit à un délai-congé, soit à une condition d'ancienneté de services, plus favorables pour le travailleur intéressé.

Article 24 e

Toute clause d'un contrat individuel ou d'un règlement intérieur fixant un délai-congé inférieur à celui qui résulte des dispositions de l'article 24 d ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle qu'énoncent ces dispositions est nulle de plein droit.

Article 24 f

L'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement de l'article 24 g, ni avec la réparation prévue aux articles 24 p et 24 r.

L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.

Article 24 g

Le salarié lié par contrat de travail à durée indéterminée et qui est licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité minimum de licenciement, dont le taux et les modalités de calcul en fonction de la rémunération perçue antérieurement à la rupture du contrat de travail sont fixés par voie réglementaire.

Article 24 h

Pour l'application des 2° et 3° de l'article 24 d et pour celle de l'article 24 g, les circonstances qui, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail, ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié. Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier des dispositions rappelées ci-dessus.

Article 24 i

La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article 24 g.

Article 24 j

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

Article 24 k

La résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'initiative du salarié, ouvre droit, si elle est abusive, à dommages-intérêts.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article 24 o.

Article 24 l

L'employeur, ou son représentant, qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Article 24 m

L'employeur qui décide de licencier un salarié doit notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

Cette lettre ne peut être expédiée moins d'un jour franc après la date pour laquelle le salarié a été convoqué en application des dispositions de l'article précédent.

Article 24 n

L'employeur est tenu, à la demande écrite du salarié, d'énoncer la ou les causes réelles et sérieuses du licenciement. Les délais et les conditions de la demande et de l'annonciation sont fixés par décret.

Article 24 o

En cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article 24 p

Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise au présent paragraphe, mais pour une cause répondant aux exigences de l'article 24 n, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorder au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire; si ce licenciement survient pour une cause ne répondant pas aux exigences de l'article 24 n, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité prévue à l'article 24 g.

Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif, aux organismes concernés, des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal.

Article 24 q

Les dispositions des articles 24 l, 24 n et 24 p ne sont pas applicables aux salariés qui font l'objet d'un licenciement collectif justifié par un motif économique.

Article 24 r

Les dispositions des articles 24 l, 24 n et 24 p ne sont pas applicables aux licenciements opérés par les employeurs qui occupent habituellement moins de onze salariés.

Les dispositions de l'article 24 p ne sont pas applicables aux salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, et celles des articles 24 l et 24 n ne le sont pas à ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté.

Les salariés visés aux alinéas précédents peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

Article 24 s

Les règles posées au présent paragraphe en matière de licenciement ne dérogent pas aux dispositions législatives ou réglementaires qui assurent une protection particulière à certains salariés définis par lesdites dispositions.

Article 24 t

Les parties ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des dispositions du présent paragraphe.

Article 24 u

Les dispositions du présent paragraphe sont applicables dans le cas où le salarié est lié par des contrats de travail à plusieurs employeurs.

Article 24 v

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent paragraphe.

Art. 4. — Le début de l'article 3 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 relative à certaines mesures applicables en cas de licenciement est ainsi modifié :

« Les dispositions des articles 24 g et 24 h du livre I<sup>er</sup> du code du travail sont applicables... ». (Le reste sans changement.)

Art. 5. — Le début de l'article 5 de ladite ordonnance est ainsi modifié :

« Les dispositions de l'article 24 d du livre I<sup>er</sup> du code du travail sont applicables... ». (Le reste sans changement.)

Art. 6. — Dans les dispositions législatives qui font référence à l'article 23 du livre I<sup>er</sup> du code du travail, cette référence est remplacée par une référence aux dispositions correspondantes du paragraphe 1 bis du chapitre II du titre II du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

Art. 7. — Au dernier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 6 mai 1939 tendant à rendre applicables dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle les dispositions de l'article 23 du livre I<sup>er</sup> du code du travail, les mots « article 23 du livre I<sup>er</sup> du code du travail » sont remplacés par les mots « articles 24 c et 24 d du livre I<sup>er</sup> du code du travail ».

Art. 8. — Lorsqu'un salarié, mis par la société au service de laquelle il était engagé à la disposition d'une filiale étrangère à laquelle il est lié par un contrat de travail, est licencié par cette filiale, la société mère doit assurer son rapatriement et lui procurer un nouvel emploi compatible avec l'importance de ses précédentes fonctions au sein de la société mère.

Si la société mère entend néanmoins congédier ce salarié, les dispositions de la présente loi sont applicables. Le temps passé par le salarié au service de la filiale est pris en compte pour le calcul du délai-congé et de l'indemnité de licenciement.

Art. 9. — Il sera procédé par décret en Conseil d'Etat à l'incorporation de la présente loi dans le nouveau code du travail.

Ce décret apportera au texte toutes les modifications de forme rendues nécessaires par le travail de codification à l'exclusion de toute modification de fond.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 13 juillet 1973.

**LOI N° 75-5 DU 3 JANVIER 1975**  
relative aux licenciements  
pour cause économique  
(J.O. 4-1-75)

Art. 1er - L'article L. 420-3 du code du travail est complété par le paragraphe suivant :

"III - Dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

"Lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours, la consultation visée à l'alinéa précédent a lieu dans les formes prévues au chapitre Ier du titre II du livre III du présent code".

Art. 2 - Le chapitre Ier du titre II du livre III du code du travail est complété par les articles suivants :

"Art. L. 321-3 - Dans les entreprises ou établissements agricoles, industriels ou commerciaux, publics ou privés, dans les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations de quelque nature que ce soit, où sont occupés habituellement plus de dix salariés et moins de cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciements envisagé est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.

"Sans préjudice des dispositions de l'article L. 432-4, dans les entreprises ou professions mentionnées ci-dessus où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, les employeurs qui projettent d'y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l'alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d'entreprise.

"Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et notamment lorsque l'inspecteur du travail a été saisi d'un procès-verbal de carence dans les conditions prévues par l'article L. 433-13 du présent code, le projet de licenciement collectif est soumis aux délégués du personnel.

"Art. L. 321-4 - L'employeur est tenu d'adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 321-3, tous renseignements utiles sur les licenciements projetés.

"Il doit, en tout cas, indiquer :

"La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;

"Le nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé ;

"Les catégories professionnelles concernées ;

"Le nombre de travailleurs permanents ou non, employés dans l'établissement, et

"Le calendrier prévisionnel des licenciements.

"L'employeur doit simultanément porter à la connaissance des représentants du personnel les mesures qu'il envisage de prendre, d'une part pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et, d'autre part, pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

"Ces informations seront simultanément portées à la connaissance de l'autorité administrative compétente, à laquelle sera également adressé le procès-verbal de la réunion prévue à l'article L. 321-3. Ce procès-verbal devra comporter les avis,

suggestions et propositions des représentants du personnel.

"Art. L. 321-5 - Dans les entreprises ou établissements mentionnés à l'article L. 321-3 où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés, un délai doit obligatoirement s'écouler entre la consultation des représentants du personnel prévue audit article et la demande d'autorisation de licenciement collectif visée à l'article L. 321-8. Ce délai ne peut être inférieur à quinze jours, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par accords contractuels.

"Art. L. 321-6 - Des décrets en Conseil d'Etat peuvent fixer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi dans les entreprises qui sont tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes qui en tiennent lieu en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires autres que celles qui figurent au code du travail, soit de stipulations conventionnelles.

"Art. L. 321-7 - Quelle que soit l'entreprise ou la profession et sauf en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, tout licenciement, individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, d'ordre conjoncturel ou structurel, est subordonné à une autorisation de l'autorité administrative compétente.

"En cas de règlement judiciaire ou de liquidation de biens, le syndic ou l'employeur doit informer l'autorité administrative compétente avant d'envoyer les lettres de licenciement.

"Art. L. 321-8 - L'employeur ne peut saisir l'autorité administrative compétente d'une demande d'autorisation de licenciement collectif dans les cas prévus à l'article L. 321-3 qu'au terme de la procédure d'information et de consultation du personnel telle qu'elle est organisée par les articles L. 321-4 et L. 321-5 et éventuellement précisée par des accords contractuels.

"Art. L. 321-9 - Pour toutes les demandes de licenciements collectifs portant sur les cas visés à l'article L. 321-3 du présent code, l'autorité administrative compétente dispose d'un délai de trente jours, à compter de la date d'envoi de la demande de licenciement, pour vérifier les conditions d'application de la procédure de concertation, la réalité des motifs invoqués pour justifier les licenciements, ainsi que la portée des mesures de reclassement et d'indemnisation envisagées et pour faire connaître à l'employeur soit son accord, soit son refus d'autorisation.

"Pour toutes les autres demandes de licenciement pour cause économique, l'autorité administrative dispose d'un délai de sept jours, renouvelable une fois, pour vérifier la réalité du motif économique invoqué et pour faire connaître soit son accord, soit son refus d'autorisation.

"Des lettres de licenciement ne peuvent être adressées par l'employeur aux salariés concernés qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente, ou à défaut de réponse de celle-ci qu'après expiration des délais prévus aux alinéas précédents.

"Art. L. 321-10 - En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens d'une entreprise de plus de dix salariés, l'employeur, ou le syndic, doit réunir le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et l'informer du calendrier prévisionnel des licenciements collectifs éventuels.

"L'employeur, ou le syndic, ne peut adresser de lettres de licenciement avant d'avoir procédé à cette information.

"Art. L. 321-11 - Sera puni d'une amende de 1.000 F à 3.000 F, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par la ou les infractions visées ci-dessous, l'employeur qui :

"1° Aura procédé à un licenciement sans avoir présenté la demande d'autorisation prévue à l'article L. 321-7 ou malgré un refus d'autorisation ;

"2° Aura présenté une demande d'autorisation de licenciement sans avoir, au préalable, procédé aux consultations prévues à l'article L. 321-3 ;

"3° N'aura pas observé les dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-9.

"Sera passible des mêmes peines l'employeur ou le syndic qui n'aura pas observé les dispositions prévues à l'article L. 321-10.

"Art. L. 321-12 - Lorsque l'employeur prononce un ou plusieurs licenciements pour cause économique sans qu'ait été présentée une demande d'autorisation à l'autorité administrative, ou en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 321-9, le salarié a droit, indépendamment des indemnités prévues par les lois, règlements et conventions en vigueur, à des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat."

Art. 3 - A l'article L. 321-1 (2°) du code du travail, les mots "du préfet" sont remplacés par les mots "de l'autorité administrative compétente".

Art. 4 - Après le premier alinéa du c de l'article L. 432-4 du code du travail sont insérées les dispositions suivantes :

"Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir. Le procès-verbal de cette réunion est transmis dans un délai de quinze jours à l'autorité administrative compétente."

Art. 5 - L'article L. 122-14 du code du travail est complété par le nouvel alinéa suivant :

"Art. L. 122-14 - En cas de licenciement pour motif économique, la demande d'autorisation mentionnée à l'article L. 321-7 ne peut être adressée par l'employeur à l'autorité administrative compétente qu'après l'entretien visé au premier alinéa ci-dessus."

Art. 6 - Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-1 du code du travail est complété par l'alinéa suivant :

"En cas de licenciement pour motif économique, cette lettre ne peut être expédiée qu'après réception de l'autorisation de l'autorité administrative compétente ou le défaut de réponse prévu à l'article L. 321-9".

Art. 7 - Le livre III, titre II, chapitre II, du code du travail est complété par une section II intitulée "Chômage partiel" comprenant un article L. 322-11 rédigé comme suit :

"Art. L. 322-11 - En vue d'éviter des licenciements pour cause économique touchant certaines professions dans certaines régions atteintes ou menacées d'un grave déséquilibre de l'emploi, des actions de prévention peuvent être engagées pour une durée déterminée, dans des conditions fixées par décret.

"Ces actions peuvent comporter notamment la prise en charge partielle par l'Etat, par voie de conventions conclues avec les organismes professionnels ou interprofessionnels ou avec les entreprises, des indemnités complémentaires dues aux travailleurs victimes d'une réduction d'activité au-dessous de la durée légale du travail."

