

CONVENTION COLLECTIVE
des Industries
Métallurgiques et
Connexes du Var

UIMM VAR

du 17 Mars 1978 (modifiée)



Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Var

CONVENTION COLLECTIVE

DES INDUSTRIES

METALLURGIQUES ET CONNEXES DU VAR

S O M M A I R E



Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Var

	Pages
• DISPOSITIONS GENERALES	4
• AVENANT "MENSUELS"	20
• AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS	39
• LES MODIFICATIONS DE LA CONVENTION	45
• LES ANNEXES	47
• Indemnités d'emploi travaux pénibles et insalubres	49
• Classification	51
• Déplacements	69
• Champ d'application des accords nationaux	85
• LES DERNIERS TEG SIGNES	99
• Avenant du 7 juin 2012	100
• Avenant du 6 septembre 2012	101

DISPOSITIONS GENERALES

Articles

• ADHESION	3
• ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE	29
• APPLICATION DE LA CONVENTION	9
• APPRENTISSAGE	19
• AUTORISATION D'ABSENCE	7
• AVANTAGES ACQUIS	4
• CHAMP D'APPLICATION	1
• COMITES D'ENTREPRISE	13
• CONDITIONS D'EMBAUCHE	15
• CONGES PAYES	25
• DATE D'APPLICATION	31
• DELEGUES DU PERSONNEL	10
• DEPLACEMENTS	28
• DEPOT DE LA CONVENTION	30
• DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION	8
• DROIT SYNDICAL	6
• DUREE - DENONCIATION - REVISION	2
• DUREE DU TRAVAIL	24
• EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	22
• ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL	12
• EMBAUCHAGE	14
• ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 11 SALARIES	11
• FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	20
• HYGIENE ET SECURITE	26
• LIBERTE D'OPINION	5
• PERSONNES HANDICAPEES	17
• REMUNERATION DES JEUNES SALARIES	23
• SALAIRES MINIMA	16
• SERVICES MEDICAUX ET SOCIAUX DU TRAVAIL	27
• TRAVAIL DES FEMMES	21
• TRAVAIL TEMPORAIRE	18

Article 1er - CHAMP D'APPLICATION (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du Var.

Elle s'applique aux employeurs et salariés des deux sexes des industries de la Métallurgie, du travail et de la transformation des métaux et des industries connexes et similaires, dont l'activité est couverte par l'accord national du 16.01.79 modifié se trouvant en annexe.

Elle s'applique également aux salariés des deux sexes des établissements des industries ci-dessus visées, même lorsqu'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la Métallurgie.

Les V.R.P. ne pourront se prévaloir que des dispositions communes figurant dans la présente convention.

Article 2 - DUREE, DENONCIATION, REVISION (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Sous réserve des dispositions des textes légaux en vigueur.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

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 collective destinée à la remplacer ou pendant une durée maximum d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention.

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

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

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée.

Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque, et de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 3 –ADHESION (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer en notifiant cette adhésion aux secrétariats des Conseils de Prud'hommes du Var, et à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, où le dépôt de la convention aura été effectué et à la condition d'en informer préalablement par lettre recommandée avec accusé de réception les organisations signataires.

Article 4 - AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par les salariés dans les établissements qui les emploient.

Les clauses de la présente convention remplaçant celles de tous les contrats existant, y compris les contrats à durée déterminée, sous la réserve des dispositions particulières prévues par la présente convention concernant ces contrats, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne constituent qu'un minimum et ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle aux accords qui pourraient être conclus sur la base de la localité ou de l'établissement, postérieurement à la signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet, dans certaines entreprises, à la suite d'usages ou de convention.

Article 5 - LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeurs ou de travailleurs, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre des lois et des accords en vigueur.

Les employeurs et les syndicats de salariés s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou confessionnelles du travailleur, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi des avantages sociaux, pour l'application de la présente convention, sous réserve des limitations pouvant résulter de la réglementation particulière de travaux placés sous le contrôle de l'Etat (au cas où une telle limitation lui aurait été notifiée par écrit, l'employeur la portera à la connaissance de l'intéressé. Il s'engage à demander, le cas échéant, d'accord avec le salarié intéressé, la notification de cette limitation) et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

DISPOSITIONS GENERALES

En conséquence, le travailleur ne peut subir de sanction ou de brimade du fait de son activité syndicale exercée dans le cadre de la loi.

Article 6 - DROIT SYNDICAL (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions du Code du Travail.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions du Code du Travail.

Des panneaux d'affichage en nombre et en surface suffisants seront réservés à l'affichage des conventions et communications syndicales et placés sur le passage du personnel. Leur nombre et leur emplacement seront déterminés d'un commun accord avec la Direction, au minimum un par atelier distinct d'une certaine importance, comportant en principe un effectif minimum de 50 personnes.

A peine de pouvoir être apposés sur lesdits panneaux, les textes qui devront porter le visa de l'organisation émettrice et être communiqués à la Direction simultanément à l'affichage, ne devront comporter que des informations d'ordre professionnel et syndical intéressant le personnel de l'entreprise et ne revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire ou de polémique, sous réserve des dispositions du Code du Travail, et des lois sur la liberté de presse.

Article 7 - AUTORISATION D'ABSENCE

1° Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés mandatés pour représenter leur organisation aux réunions de celle-ci.

Ils devront en faire la demande au moins 8 jours à l'avance et produire un document de ladite organisation. Les employeurs et les salariés en cause s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Ces autorisations d'absence exceptionnelle ne seront accordées, dans la limite de 10 jours par an, que pour autant qu'elles ne compromettent pas la bonne marche de l'entreprise.

Les absences ainsi autorisées n'entraîneront pas une réduction des congés annuels. Dans les entreprises où il existe des avantages en fonction de l'assiduité, les absences ainsi autorisées n'entraîneront pas la perte de ces avantages.

2° Dans le cas où le salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, et si la durée fixée pour son mandat n'excède pas deux ans, il jouira, pendant une année à partir de l'expiration effective dudit mandat, d'une priorité d'engagement dans le même poste.

Pour bénéficier de ce droit, il devra d'abord faire connaître son intention par écrit, par lettre recommandée adressée dans un délai de 30 jours après l'expiration du mandat. Il devra ensuite faire par écrit une demande de réembauchage, un mois avant la date à laquelle il désirait reprendre le travail.

DISPOSITIONS GENERALES

La priorité cessera alors si l'intéressé a refusé la première offre d'engagement postérieure à cette demande de réembauchage ou bien s'il n'a pas répondu à celle-ci, ou occupé l'emploi dans le délai de 15 jours.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

En cas de non-réembauchage par suite du non-respect de son droit de priorité, l'intéressé recevra à titre exceptionnel une indemnité égale à deux mois du salaire effectif dont il bénéficiait lors de son départ.

3° Tout salarié faisant partie d'un organisme dans lequel une représentation des salariés est prévue légalement, contractuellement ou réglementairement, est autorisé à assister aux réunions de ces organismes. Ces absences non rémunérées n'entraîneront pas une réduction des congés annuels ainsi que des avantages liés à l'assiduité, le cas échéant.

Les salariés participant à la commission paritaire chargée de la discussion de la révision éventuelle de la présente convention seront payés par l'employeur dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à participer à cette commission.

Les frais de déplacement seront à la charge de l'employeur sur justification.

Article 8 - DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

a) Commission paritaire d'interprétation - Différends collectifs

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention et qui n'auraient pas pu être réglées au sein de l'entreprise, feront l'objet d'un examen par une commission paritaire d'interprétation qui se réunira à la demande de l'une des organisations signataires.

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention, de ses avenants et de ses annexes, et d'un nombre égal d'employeurs. Les membres des commissions seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention.

Des membres suppléants pourront être prévus. La commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

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

Lorsque la Commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

DISPOSITIONS GENERALES

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue.

Le siège de la Commission est à TOULON.

b) Commission de conciliation

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

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de la Métallurgie du Var. Chaque organisation syndicale pourra se faire assister d'un conseiller membre de celle-ci, ce dernier n'ayant pas voix délibératrice.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales signataires représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la Commission de conciliation et feront en sorte que ces derniers appartiennent à l'une des catégories en cause.

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

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder une semaine à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 4 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. La demande de réunion est adressée par lettre recommandée à la Chambre Syndicale qui, dès réception, doit convoquer la Commission.

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 celles-ci ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé. Il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

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

DISPOSITIONS GENERALES

Article 9 - APPLICATION DE LA CONVENTION (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

1° Tout différend entre employeurs et salariés en ce qui concerne l'interprétation d'une ou plusieurs clauses de la présente convention, sera soumis à la commission d'interprétation prévue à l'article 8 § a, conformément aux dispositions légales.

Tout différend entre employeurs et salariés liés par la présente convention sera soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 8 § b, conformément aux dispositions légales, et sans préjudice de l'application des dispositions du Code du Travail sur les conflits du travail.

2° Seront sanctionnées conformément à la loi toutes oppositions aux mesures techniques nécessaires à la sauvegarde du matériel, des appareils et des installations. Les postes de sécurité seront définis à l'avance et communiqués aux organisations syndicales par l'employeur qui désignera le personnel devant les occuper.

Article 10 - DELEGUES DU PERSONNEL (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Les dispositions relatives aux délégués du personnel sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

Article 11 - ETABLISSEMENTS DE MOINS DE ONZE SALARIES

Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un représentant du personnel titulaire et suppléant, en accord avec l'employeur et les organisations syndicales. Le statut de ce représentant est fixé conformément aux dispositions légales.

Article 12 - ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Les élections des délégués du personnel se font conformément aux textes législatifs et réglementaires.

Article 13 - COMITES D'ENTREPRISE

La réglementation des comités d'entreprises est conforme aux lois et décrets en vigueur.

Toutefois,

A. INDEMNISATION

Le temps passé par les membres suppléants aux séances du Comité leur sera payé.

Le temps passé à l'exercice de leurs fonctions par les experts et techniciens adjoints aux commissions du Comité d'entreprise leur sera payé comme temps de travail, après accord de l'employeur sur le nombre de ces experts et techniciens et le temps qui leur est accordé.

B. SUBVENTIONS

Les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 en ce qui concerne le financement des oeuvres sociales gérées par le Comité d'entreprise n'existe pas, devront prévoir, par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, un budget des oeuvres sociales.

C. REGLEMENT INTERIEUR

Le comité d'entreprise établit son règlement intérieur en particulier en ce qui concerne la désignation de certains de ses membres, pour remplir les postes qui seront jugés nécessaires à son fonctionnement.

D. ELECTIONS

Toutes les dispositions d'élection des membres des comités d'entreprise en ce qui concerne les modalités de vote, sont les mêmes que pour les délégués du personnel.

Les conditions d'électorat restent conformes à la législation en vigueur.

Article 14 - EMBAUCHAGE

a) Les employeurs ont toute liberté pour recourir à l'embauchage direct -sous réserve des dispositions légales en vigueur. Il font connaître les emplois vacants dans leur entreprise aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

L'âge du postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne saurait constituer en soi un obstacle à la prise en considération de sa candidature.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou en cas de modification dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés.

b) Priorité de réembauchage des licenciés

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 25 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 22 novembre 1974 et de l'article 20 de l'accord du 25 avril 1973, les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant le délai d'un an à compter de leur date de licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Ces dispositions ne peuvent, cependant, avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 15 - CONDITIONS D'EMBAUCHE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987 et du 23 septembre 2010)

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

DISPOSITIONS GENERALES

Article 16 - SALAIRES MINIMA (Modifié par l'avenant du 03 juin 1991)

a) Rémunération Minimale Hiérarchique (R.M.H.)

Dans le champ d'application de la présente convention, les RMH, obtenues en multipliant une valeur de point par les coefficients de la classification de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, seront fixées sur la base d'une durée hebdomadaire de

39 H par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Elle seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les RMH sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties de majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

b) Taux Effectifs Garantis annuels (TEG)

- Dans le champ de la présente convention, il est institué un barème de Taux Effectifs Garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visé par l'accord national de 1975 modifié sur la classification.
- Ce barème ne sert pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.
- Le montant de ces TEG annuels fait l'objet d'une négociation annuelle en vue de la fixation par accord collectif territorial d'une valeur nominale par coefficient pour une durée hebdomadaire de travail de 39 H.
- Ce barème détermine le salaire annuel brut au-dessous duquel aucun salarié travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés.
- Le mensuel âgé de moins de 18 ans, ainsi que le mensuel d'aptitude physique réduite, bénéficieront de la garantie territoriale de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les articles 17 et 23 des dispositions générales de la Convention Collective du VAR, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par les entreprises.

La garantie territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

Les TEG annuels étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des TEG ainsi adaptés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants:

- prime d'ancienneté, prévue à la Convention Collective du VAR,
- prime pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, prévue à la Convention Collective du VAR,
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations

DISPOSITIONS GENERALES

découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations, en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.

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

S'agissant de TEG annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème étant annuelles, elles seront applicables prorata temporis en cas de survenance en cours d'année, d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou d'un départ de l'entreprise.

Article 17 - PERSONNES HANDICAPEES

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires dans les entreprises applicables à cette catégorie de salariés, et plus spécialement aux dispositions instituées à ce sujet par la loi du 30 JUIN 1975, et mise en oeuvre par ses décrets d'application.

L'application des salaires minimaux garantis aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 16.

Article 18 - TRAVAIL TEMPORAIRE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

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

Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement tout ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des enfants des jeunes travailleurs et des étrangers.

L'observation des mesures ci-dessus définies, est à la charge de l'utilisateur ou de ses préposés. Il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail, dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sein de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 19 - APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis, sont définis par les articles L 111-1 et suivants, les articles R 111-1 et suivants et les articles D 117-1 et suivants et D 811-32 et suivants du Code du Travail.

Les salaires minima des apprentis sont fixés conformément aux dispositions des articles D117-1 et D117-4 du Code du Travail.

DISPOSITIONS GENERALES

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par accord collectif national interprofessionnel du 9 JUILLET 1970 dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Article 20 - FORMATION & 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 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 professionnels définis et aménagés par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 JUILLET 1970 et son avenant du 30 AVRIL 1971, ainsi que par l'accord national intervenu dans les industries des métaux le 11 AVRIL 1973.

Article 21 - TRAVAIL DES FEMMES (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien jusqu'à son départ en congé de maternité du salaire réel antérieur à sa grossesse, y compris, le cas échéant, des augmentations générales de salaires qui seraient intervenues depuis.

Au cas où la demande de changement de poste vient à l'initiative de la salariée, et conformément aux dispositions de l'article L 122-25-1 du Code du Travail, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence de un an dans l'entreprise, à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de grossesse.

La mise à disposition des sièges est réglée par les dispositions du Code du Travail.

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

Afin de permettre le bon fonctionnement de la commission prévue par le dernier alinéa de l'article L 432-1 du Code du Travail modifié par la loi du 18 juin 1966 sur les comités d'entreprises, les employeurs sont tenus d'informer ladite commission :

- des conditions de travail des femmes,
- de la répartition du personnel par sexe, en précisant le nombre de femmes dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde consécutif à celui-ci.

Article 22 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des articles R140-1 et suivants du Code du Travail.

DISPOSITIONS GENERALES

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité du salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 8 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

Article 23 - REMUNERATION DES JEUNES SALARIES

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés au dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge. Cet abattement est fixé à 10 % pour les jeunes âgés de moins de 18 ans ayant moins de six mois de pratique dans l'entreprise.

Cet abattement ne doit pas conduire à verser aux mensuels âgés de moins de 17 ans, un salaire inférieur au SMIC, diminué de 20 % et aux mensuels âgés de 17 ans, un salaire inférieur au SMIC diminué de 10%.

A partir de SIX MOIS de pratique professionnelle, les abattements conventionnels ne pourront pas avoir pour effet de verser aux jeunes mensuels un salaire inférieur au SMIC.

Article 24 - DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux.

Article 25 - CONGES PAYES

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives et les usages en vigueur.

La période des congés payés s'étend du 1er Mai au 31 octobre de chaque année.

Le personnel sera informé le 31 mars au plus tard des conditions dans lesquelles seront pris les congés payés : soit par fermeture totale ou partielle de l'établissement, soit par roulement.

Lorsque l'entreprise ferme pendant la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée au moins trois mois auparavant à la connaissance du personnel. De même, lorsque le congé est pris par roulement, la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard trois mois avant la date prévue pour le début de son congé.

DISPOSITIONS GENERALES

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé, à titre d'indemnité, deux jours de salaire.

Les frais de voyage qui seraient nécessités par ce rappel seront remboursés.

Article 26 - HYGIENE ET SECURITE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

a) 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.

En cas d'utilisation de produits nouveaux ou de techniques nouvelles, et après avis du médecin du travail, l'employeur et son personnel étudieront les moyens d'éviter tout danger d'emploi de ces produits ou techniques, même s'il n'existe pas de réglementation légale les concernant.

b) Douches

Les douches seront mises en quantité suffisante à la disposition de tout le personnel (ouvrier, employé, maîtrise...)

c) Cahiers de sécurité

Dans le but de faciliter l'organisation de la sécurité du travail, un cahier dit de "sécurité" sera déposé dans chaque service, atelier ou groupe de services, ou d'ateliers, ou auprès des personnes désignées par la Direction.

Ces cahiers seront placés dans des endroits choisis par la Direction pour rester à la portée, à la fois des agents de maîtrise et des délégués.

Les délégués et agents de maîtrise y noteront leurs observations et suggestions sur les dangers d'accidents ou risques de maladies qu'ils auraient pu remarquer au cours du travail.

Les observations portées sur ces cahiers à usage purement interne, devront être transmises dans les plus brefs délais au service chargé de la Sécurité ou à la Direction.

Toute demande ou suggestion devra porter une signature lisible.

Le service de sécurité ou la personne qui aura pris connaissance de la demande ou de la suggestion, apposera son visa sur le cahier.

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité sont mises en application conformément aux prescriptions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne la prévention des accidents et des incendies, la mise en place, le fonctionnement du CHSCT et la formation de ses membres.

DISPOSITIONS GENERALES

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT peuvent bénéficier, en vertu des dispositions légales, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission. Cette formation peut être :

- soit proposée par l'employeur. Elle est alors assurée par un organisme agréé ou tout autre formateur extérieur ou non à l'entreprise. Elle fait l'objet d'une consultation dans le cadre du plan de formation. Le coût du maintien de salaire et des charges sociales ainsi que les différents frais inhérents à cette formation, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

- soit proposée par les représentants du personnel désignés pour la première fois au CHSCT, à raison de :

- . 2 bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés,

- . 3 bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 200 salariés.

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent remplir les conditions requises par les textes législatifs et réglementaires pour les établissements de 300 salariés et plus. L'intéressé bénéficie alors du

maintien de son salaire, de la prise en charge du coût de la formation et des frais de transport dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables aux établissements de 300 salariés et plus. Ces dépenses, ainsi que les charges sociales correspondantes, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

Article 27 - SERVICES MEDICAUX & SOCIAUX DU TRAVAIL

Les services médicaux et sociaux du travail seront organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En particulier, tous les salariés devront obligatoirement subir les visites suivantes :

- un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard pendant la période d'essai qui suit l'embauchage,

- un examen médical au moins une fois par an et tous les trois mois pour les sujets âgés de moins de 18 ans,

- une visite médicale après une absence pour cause de maladie professionnelle, un absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle ou en cas d'absences répétées.

Les sujets exposés à un travail dangereux quelconque, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans, les mutilés, les invalides, seront l'objet d'une surveillance spéciale,

DISPOSITIONS GENERALES

le médecin restant juge, pour ces cas spéciaux, de la fréquence des examens.

Article 28 - DEPLACEMENTS

Les déplacements hors du lieu de travail habituel, nécessités par le service, ne doivent pas être pour le salarié, l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire. En outre, il devra lui être équitablement tenu compte, sous forme de prime ou d'indemnité exceptionnelle, des conditions spéciales que pourrait éventuellement comporter le nouveau travail auquel il sera affecté.

A- Lorsqu'au cours de la période d'essai, et dans la limite de celle-ci, un salarié est amené à changer de résidence sur la demande de l'employeur, l'employeur devra rembourser les frais assumés par l'intéressé pour son retour à sa résidence initiale, s'il n'est pas confirmé dans son emploi à l'issue de cette période d'essai.

B- Modification géographique du lieu d'activité de l'entreprise :

Chaque employeur s'attachera à examiner avec les intéressés, et, le cas échéant, avec les représentants du personnel, les problèmes posés aux salariés affectés par la modification géographique.

C- Frais de transports exceptionnels :

Chaque employeur examinera avec les intéressés, et le cas échéant, avec les représentants du personnel, le problème posé par le transport du personnel appelé à prendre ou à quitter le travail à des heures où les moyens de locomotion normalement utilisés ne fonctionnent pas.

Changement de résidence

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 pour se rendre à son nouveau lieu de travail.

Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de voyage 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 l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par l'intéressé est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

Petits déplacements

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas le salarié dans l'impossibilité de regagner journalièrement son domicile dans le limite de 50 km et d'un temps aller-retour de 2h30.

DISPOSITIONS GENERALES

Les transports ou les frais de transports du lieu de travail jusqu'à celui du déplacement seront à la charge de l'employeur.

Si le temps de trajet est compris dans l'horaire de travail, il sera considéré comme travail effectif, et rémunéré comme tel ; si le temps de trajet n'est pas compris dans l'horaire de travail, il donnera lieu à une indemnité calculée en comptant le temps du trajet aux taux du salaire horaire minimum de la catégorie de l'intéressé, sans que ce temps puisse entrer en ligne de compte pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Si du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses repas dans les conditions habituelles, une indemnité différentielle de repas, conformément aux dispositions de l'article 2-3 de l'accord sur les conditions de déplacement, lui sera allouée.

Grands déplacements

Les conditions des grands déplacements sont réglées conformément aux dispositions de l'accord du 26 FEVRIER 1976 dont le texte est reproduit en annexe.

Article 29 - 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 écoulé 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, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

Article 30 - DEPOT DE LA CONVENTION (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Le dépôt de la convention a lieu dans les conditions prévues par les dispositions du Code du Travail.

Article 31 - DATE D'APPLICATION

La présente convention collective prend effet à compter du 17 MARS 1978.

Elle annule et remplace celle du 6 AVRIL 1955 et l'avenant du 5 NOVEMBRE 1957.

AVENANTS "MENSUELS"

Articles

• BULLETIN DE PAYE - COMMUNICATION DES ELEMENTS DE SALAIRE	7
• CERTIFICAT DE TRAVAIL	26
• CHAMP D'APPLICATION	1
• CONGES D'ALLAITEMENT - CONGES POST-NATALS	16
• CONGES DE MATERNITE	15
• CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENT DE FAMILLE	19
• CONGES PAYES	17
• CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE	20
• DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE	30
• DROITS DES SALARIES A L'OCCASION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL-LICENCIEMENTS COLLECTIFS	25
• EMBAUCHAGE - MODIFICATION AUX CONDITIONS D'EMBAUCHE	4
• ESSAIS PROFESSIONNELS	2
• HEURES SUPPLEMENTAIRES	10
• INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT DE TRAVAIL	24
• INDEMNITES D'EMPLOI –MAJORATIONS DIVERSES (+ annexe III)	11
• INDEMNITE DE LICENCIEMENT	28
• INDEMNITE DE PANIER - INDEMNITE DE POSTE	12
• JOURS FERIES	18
• MALADIE –ACCIDENT	23
• MISE A LA RETRAITE	31
• MODALITES DE REMUNERATION	9
• PERIODE D'ESSAI	3
• PREAVIS	27
• PRIME D'ANCIENNETE	8
• PROMOTION	5
• RUPTURE CONVENTIONNELLE	29
• SERVICE NATIONAL	22
• TRAVAIL AUX PIECES, A LA PRIME ET AU RENDEMENT	6
• TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES HEURES DE NUIT ACCIDENTELLES	13
• TRAVAIL DES FEMMES	14

Article 1er - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs d'une part et les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise d'autre part, relevant du champ d'application territorial professionnel de la convention collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable "mensuels".

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 5 Novembre 1957.

Article 2 - ESSAIS PROFESSIONNELS

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

Article 3 - PERIODE D'ESSAI (Modifié par l'avenant du 23 septembre 2010)

1° Objet de la période d'essai

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

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail.

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

2° Existence de la période d'essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

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

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

- deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

AVENANTS "MENSUELS"

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

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

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

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

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

4° Renouvellement de la période d'essai

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

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

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles.

Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement

compris, ne peut être supérieure à :

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

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que

AVENANTS "MENSUELS"

l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 4 - EMBAUCHAGE, MODIFICATION AUX CONDITIONS D'EMBAUCHE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

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

- l'emploi dans la classification,
- le salaire minimum garanti dudit emploi (durée légale mensuelle),
- la rémunération réelle,
- l'établissement dans lequel cet emploi est exercé,
- le cas échéant, l'indication, lors de la conclusion du contrat de travail, que le salarié devra effectuer des déplacements au cours de son travail.

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

Article 5 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 25 AVRIL 1973, sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les mensuels auront la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à un poste vacant ou demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure. Dans le premier cas, une réponse devra leur être fournie dans le délai d'un mois.

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

Article 6 - TRAVAIL AUX PIÈCES, A LA PRIME ET AU RENDEMENT

Le travail aux pièces, à la prime et au rendement est celui effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies ou à des temps élaborés par les services techniques de l'entreprise.

Dans toute la mesure du possible et en particulier pour les travaux de séries, les barèmes servant à l'établissement des prix seront affichés sur les lieux de travail. En cas de contestation et sur demande du mensuel ou de son délégué, les normes ou le temps de calcul alloués pour un travail déterminé lui seront communiqués.

Si la réclamation est reconnue justifiée, le nouveau temps fixé annulera l'ancien, sauf pour le cas où le déplacement du temps sera dû à des causes particulières afférentes à un travail déterminé.

Il ne pourra être procédé à une révision des tarifs au rendement qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication.

Cependant une révision peut être rendue nécessaire à la suite d'une erreur soit de calcul, soit de chronométrage, ou en cas de répétition d'un travail identique, mais exécuté dans des conditions différentes, ou en cas d'une modification sensible dans l'importance des séries des pièces à exécuter.

On remettra au mensuel, avant le commencement du travail, des fiches de travail indiquant le nombre de pièces à exécuter et le temps d'exécution.

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

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution des travaux aux pièces, à la prime ou au rendement, (arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de la machine...) le temps passé à l'atelier est payé au mensuel au taux du salaire minimum de sa catégorie.

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

Article 7 - BULLETIN DE PAYE - COMMUNICATIONS DES ELEMENTS DU SALAIRE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

A l'occasion de chaque paye, sera remis un bulletin comportant les mentions prescrites par les dispositions du Code du Travail.

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

AVENANTS "MENSUELS"

Article 8 - PRIME D'ANCIENNETE (Modifié par l'avenant du 03 juin 1991)

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

- 3 % après 3 ans d'ancienneté,
- 5 % après 5 ans d'ancienneté,
- 7 % après 7 ans d'ancienneté,
- 9 % après 9 ans d'ancienneté,
- 11 % après 11 ans d'ancienneté,
- 13 % après 13 ans d'ancienneté,
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté sera calculée en appliquant le taux déterminé, par les dispositions qui précèdent, à la R.M.H. de la catégorie de l'intéressé. Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail, et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 9 - MODALITE DE REMUNERATION (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Les mensuels sont payés exclusivement au mois. La rémunération mensuelle sera basée sur la durée légale mensuelle correspondant à la durée légale de travail effectif par semaine.

Article 10 - HEURES SUPPLEMENTAIRES (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au delà de la durée hebdomadaire légale, sont majorées selon les dispositions légales en vigueur.

Conformément aux dispositions de la loi portant institution d'un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail, les heures supplémentaires visées par les dispositions du Code du Travail, ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont les modalités sont fixées par la loi.

Article 11 - INDEMNITE D'EMPLOI - MAJORATION DIVERSES

Les salaires minima garantis prévus à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel du travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés. Elles seront attribuées dans les conditions fixées à l'annexe BAREME des SUPPLEMENTS et INDEMNITES-TRAVAUX PENIBLES ET INSALUBRES.

Article 12 - INDEMNITE DE PANIER - INDEMNITE DE POSTE (Modifié par l'avenant du 22 juin 1993)

Les salariés effectuant au moins huit heures de travail continu, auront droit à une indemnité de poste.

La même indemnité dénommée alors indemnité de panier est accordée aux salariés effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures.

Le taux de cette prime est fixé à 1 fois 1/2 le résultat du rapport de la rémunération minimale hiérarchique de l'O.1. par 169 H.

Article 13 -TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES-HEURES DE NUIT ACCIDENTELLES (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Aux majorations prévues à l'article 10 ci-dessus, une majoration spéciale de 50% s'ajoute pour les heures supplémentaires effectuées le Dimanche, les jours fériés, ou la nuit, de manière accidentelle, lorsqu'elles excèdent une journée normale de travail entre 22 H et 6 H.

Ces majorations spéciales citées précédemment pour le travail du dimanche et des jours fériés ne se cumulent pas entre elles ; de même, l'une ou l'autre de ces majorations spéciales, ne se cumulent pas avec celle prévue pour les heures de nuit.

Article 14 - TRAVAIL DES FEMMES (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la maternité.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes seront autorisées à quitter leur poste de travail cinq minutes avant et à y retourner cinq minutes après le reste du personnel sans réduction de salaire.

Il sera accordé aux femmes enceintes de trois mois, et plus, une pause de 15 minutes le matin et une pause de 15 minutes l'après-midi.

Article 15 - CONGES DE MATERNITE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987 et du 23 septembre 2003)

Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.

La salariée percevra durant son congé de maternité, l'indemnisation suivante :

La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder six semaines et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder huit semaines.

Pendant les six premières semaines de congé, la salariée percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou

AVENANTS "MENSUELS"

prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Ces dispositions ne doivent pas avoir pour effet de verser à l'intéressée une somme supérieure à la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler.

Dans la mesure où la situation de l'entreprise le permettra, il pourra être accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé d'une durée maximale de six mois, pour soigner un de leurs enfants gravement malade, pris en une ou plusieurs fois au cours d'une même année civile, sans préjudice de l'application des dispositions du Code du Travail relatif au congé parental.

Article 16 - CONGES D'ALLAITEMENT - CONGES POST-NATALS

Les repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants, sont réglés conformément aux dispositions des articles L 224-1 à L 224-5 du Code du Travail.

Article 17 - CONGES PAYES (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Les congés payés seront attribués dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Pour la détermination de la durée du congé, sont assimilables à un temps de travail effectif, outre les absences faisant l'objet d'une assimilation légale, les absences pour maladie, dans la limite des durées d'indemnisation prévue à l'article 23.

La condition relative à la durée de la maladie est supprimée pour les contremaîtres et chefs d'ateliers classés dans les niveaux IV et V.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité correspondant au congé auquel il pouvait prétendre. S'il prend son poste avant la fin de la période des congés fixés par l'entreprise, il devra effectivement prendre ses congés.

Article 18 - JOURS FERIES

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle. Le travail accompli un jour férié donnera lieu à la majoration prévue à l'article 13.

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

Article 19 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

Les congés exceptionnels pour événements de famille sont régis par les dispositions du Code du Travail.

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, les mensuels auront droit sur justification aux congés exceptionnels pour événements de famille ci-dessous :

- Mariage du salarié	6 jours
- Mariage d'un enfant	2 jours
- Décès du conjoint, d'un enfant	2 jours
- Décès du père, de la mère, d'un beau-parent	1 jour
- Décès d'un frère ou soeur	1 jour
- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur	1 jour
- Mariage d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur	1 jour

Ces absences n'entraînent aucune réduction de rémunération pour les bénéficiaires.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, les jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Article 20 - CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE (Modifié par l'avenant du 22 juin 1993)

Les mensuels totalisant dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront d'un supplément d'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après quinze ans et à trois jours après vingt ans d'ancienneté.

Les jours correspondant à l'indemnité pourront être pris effectivement à la demande du mensuel, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord contraire avec l'employeur.

Article 21 -

ARTICLE SUPPRIME PAR AVENANT DU 22.06.93

Article 22 - SERVICE NATIONAL

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

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

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être intégré dans l'année 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, éventuellement, de licenciement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires des deux alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé. 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 du salarié n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Il sera accordé une indemnité correspondant à :

- un jour de congé pour les absences dues aux Conseils de réforme ou de révision,
- trois jours au maximum pour les absences dues à la présélection militaire.

AVENANTS "MENSUELS"

Article 23 - MALADIE-ACCIDENT (Modifié par l'avenant du 23 septembre 2003)

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les mensuels bénéficieront des dispositions suivantes, à condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soignés sur le territoire métropolitain ou, sauf accord particulier, dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne :

- pendant 45 jours ils recevront la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale ; les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur,
- pendant les 30 jours suivants, ils percevront la différence entre les 3/4 de leurs appointements et les prestations visées ci-dessus.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté. Le temps d'indemnisation sur la base des 3/4 des appointements sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

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

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

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

Les contremaîtres et chefs d'atelier classés aux niveaux IV et V ayant 10 ans de présence continue dans l'entreprise percevront après épuisement de leurs droits à indemnisation tels qu'ils résultent des dispositions du présent article, de la part de leur employeur, une somme égale à la différence entre la moitié de leurs appointements calculés dans la limite de 40 heures par semaine, et les indemnités journalières de Sécurité Sociale.

La durée totale de l'indemnisation de ces deux catégories de mensuels ne devra pas excéder un an.

Article 24 - INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

L'employeur ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail en cas d'absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par certificat médical.

Toutefois, à l'issue des périodes d'indemnisation visées à l'article 23, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, la notification du remplacement éventuel fixera la date de la rupture.

A ce titre, la notification de la rupture sera faite conformément à la procédure prévue par les dispositions des textes législatifs et réglementaires.

Lorsque le contrat se trouvera rompu dans le cas de nécessité de remplacement, les intéressés bénéficieront d'une priorité de réembauchage analogue à celle prévue à l'article 14 b des dispositions générales de la présente convention.

Enfin, au cours de l'absence pour maladie ou accident du travail, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie.

Article 25 - DROIT DES SALAIRES A L'OCCASION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - LICENCIEMENTS COLLECTIFS

1) Des mutations internes au sein de l'entreprise, intervenues en vue d'assurer le reclassement des salariés, préalablement à un licenciement économique collectif, sont réglées conformément aux dispositions des articles 11 à 13 de l'accord du 25 AVRIL 1973, modifié par l'avenant du 21 NOVEMBRE 1974, dont le texte est joint en annexe.

2) La cession de l'entreprise ou la transformation de la raison sociale n'entraînent pas la rupture du contrat pour les salariés, et ne portent aucune atteinte à leurs droits, l'emploi et les conditions d'emploi étant conservés malgré le changement de propriété ou de dénomination de la société qui exploite l'établissement.

3) La perception par l'intéressé des indemnités de délai-congé et de congédiement n'implique, en aucune façon :

a) la renonciation à tout arriéré, salaire complémentaire, participation aux bénéfices ou toutes autres primes particulières à l'entreprise, qui ne pourraient être déterminées au moment du règlement et qui seraient fixées par un règlement de l'entreprise ou un accord entre elle et les représentants du personnel, à moins qu'il ne s'agisse de gratifications spéciales.

b) sa renonciation à ses droits de contester les motifs de son licenciement.

En matière de licenciement collectif, les employeurs s'efforceront de mettre en oeuvre les dispositions et garanties prévues par l'accord du 25 AVRIL 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 26 - CERTIFICAT DE TRAVAIL (Modifié par l'avenant du 22 juin 1993)

Il doit comporter les mentions suivantes :

- date d'entrée et de sortie,
- nature du ou des emplois tenus,
- période pendant laquelle ces emplois ont été tenus.

En cas de licenciement, le certificat portera la date effective de la cessation du travail.

AVENANTS "MENSUELS"

Dans tous les cas, la remise du certificat se fera sur le lieu habituel de la paye.

Article 27 - PREAVIS

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

- 15 jours pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I,
- 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux II et III de la grille de classification, et de :
- 2 mois pour les salariés ayant 2 ans au moins de service continu dans l'entreprise,
- 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV de la classification,
- 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V de la grille de classification.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de la loi du 13 JUILLET 1973 sur le licenciement, qui prévoit une durée de préavis d'un mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans de service continu 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 correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions, pour occuper un nouvel emploi.

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national du 15 AVRIL 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Les mensuels bénéficieront de deux heures par jour pour recherche d'emploi, pendant la durée de leur préavis, dans la limite de 50 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où les recherches du mensuel licencié le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

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

Article 28 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987 , du 22 juin 1993 et du 23 septembre 2010)

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

AVENANTS "MENSUELS"

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

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

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

AVENANTS "MENSUELS"

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 29 des dispositions générales de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du Var, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 29 des dispositions générales de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du Var, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé

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

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif –économique ou personnel –du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Article 29 –RUPTURE CONVENTIONNELLE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987 , du 05 juillet 2001 et du 23 septembre 2010)

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du Var. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

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

Article 30 –DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE (Ajouté par l'avenant du 23 septembre 2010)

1° Définition

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

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

2° Délai de prévenance

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

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

AVENANTS "MENSUELS"

3° Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 29 des dispositions générales de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du Var ,la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Article 31 - MISE A LA RETRAITE (Ajouté par l'avenant du 23 septembre 2010)

1° Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

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

* 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

* 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

3° Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 29 des dispositions générales de la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du Var, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de

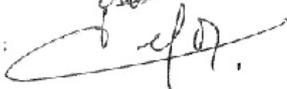
AVENANTS "MENSUELS"

travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

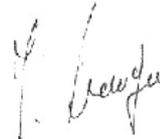
P. LA CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DU VAR :

P. FORCE OUVRIERE :  RIVIERE R.  POINT

P. LA C.G.C. :  DUFORT

P. LA C.F.T.C. :

 PARES
 Hubert


J. LAVUA

Le 12 septembre 2012, le syndicat CFDT de la métallurgie du Var nous a informé de son adhésion à la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du Var en Juin 2011. Ci-dessous l'enregistrement auprès du Ministère du Travail de cette adhésion :

Convention collective

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Var)

(17 mars 1978)

(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 10 février 1988)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 JUIN 2011
DE LA CFDT À LA CONVENTION

NOR : ASET1151243M
IDCC : 965

Toulon, le 15 juin 2011.

*Le syndicat CFDT de la métallurgie du Var, Bourse du travail, 13, avenue Amiral-Collet,
83000 Toulon, au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, direction des
relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris
Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Je vous prie de bien vouloir noter notre souhait d'adhérer à la convention collective territoriale du Var.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les meilleures.

La secrétaire générale.

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

Articles

• CHAMP D'APPLICATION	1
• EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT	6
• ENGAGEMENT	3
• EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES	4
• INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT	11
• MUTATION PROFESSIONNELLE	7
• PERSONNEL VISE	2
• PROMOTION	5
• RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES	9
• RECLASSEMENT	12
• REMUNERATION	8
• SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE	10

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

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, les employeurs tels qu'ils sont définis par le champs 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 VISE

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

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

Article 3 - ENGAGEMENT

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

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient (base 39 h)
- la ressource garantie dudit emploi (base 39 h)
- les appointements réels
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord, dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues par 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 reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique ; lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psycho-sociologue n'y fait pas opposition.

Article 5 - PROMOTION

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

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

Article 6 - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

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

En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui, les raisons de cette situation.

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 des 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.

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

Article 7 - MUTATION PROFESSIONNELLE (Modifié par l'avenant du 30 juin 1987)

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 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 considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel sera tenu de respecter les dispositions du Code du Travail sur le licenciement, 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, 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 - REMUNERATION (Modifié par l'avenant du 03 juin 1991)

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.

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

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 CONGES PAYES

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 leurs frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10 - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

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

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

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

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

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

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 - INDEMNITE 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 2 mois de rémunération calculée selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux mensuels.

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 de l'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.

LES MODIFICATIONS DE LA CONVENTION

Modification de la convention du 17 mars 1978:

- Par l'avenant du 30 juin 1987 (étendu par arrêté du 29/01/1988) :

Celui-ci concerne les articles suivants:

- 1, 2, 3, 6, 9, 10, 12, 15, 18, 21, 26, 30 des dispositions générales,
- 4, 7, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 19, 24, 28, 29 de l'avenant « Mensuels »,
- 7 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Sont signataires de l'avenant du 30 juin 1987:

- La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Electriques et connexes du VAR,
- Force Ouvrière,
- La CGC.

- Par l'avenant du 02 mai 1990 (étendu par arrêté du 11/02/92) :

Celui-ci prévoit l'insertion, dans la convention collective du Var, de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, et 25 janvier 1990.

Sont signataires de l'avenant du 02 mai 1990:

- La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Electriques et connexes du VAR,
- Force Ouvrière,
- La CFE-CGC,
- La CFTC.

- Par l'avenant du 03 juin 1991 (étendu par arrêté du 16/01/1992) :

Celui-ci concerne les articles suivants:

- 16 des dispositions générales,
- 8 de l'avenant « Mensuels »,
- 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Sont signataires de l'avenant du 03 juin 1991:

- La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Electriques et connexes du VAR,
- Force Ouvrière,
- La CFE-CGC,
- La CFDT.

- Par l'avenant du 22 juin 1993 (étendu par arrêté du 27/10/1993) :

Celui-ci concerne les articles suivants:

- Dans l'ensemble des dispositions générales, les avenants et annexes de la Convention Collective de la Métallurgie du Var, la mention « 173 H 33 » et la mention « 40 H » sont respectivement remplacées par « 169 H » et « 39 H »,
- 20, 21, 26, 28 de l'avenant « Mensuels ».

Sont signataires de l'avenant du 22 juin 1993:

- Le GIM 83,
- La CFE-CGC,
- Force Ouvrière.

LES MODIFICATIONS DE LA CONVENTION

- **Par l'avenant du 05 juillet 2001 (étendu par arrêté du 9/04/2002) :**

Celui-ci concerne les articles suivants:

- 29 de l'avenant « Mensuels ».

Sont signataires de l'avenant du 05 juillet 2001:

- L'Union des Industries du Var,
- Force Ouvrière.

- **Par l'avenant du 23 septembre 2003 (étendu par arrêté du 9/06/2004) :**

Celui-ci concerne les articles suivants:

- 15, 23 de l'avenant « Mensuels ».

Sont signataires de l'avenant du 23 septembre 2003:

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Var,
- Force Ouvrière,
- La CFE-CGC,
- La CFTC.

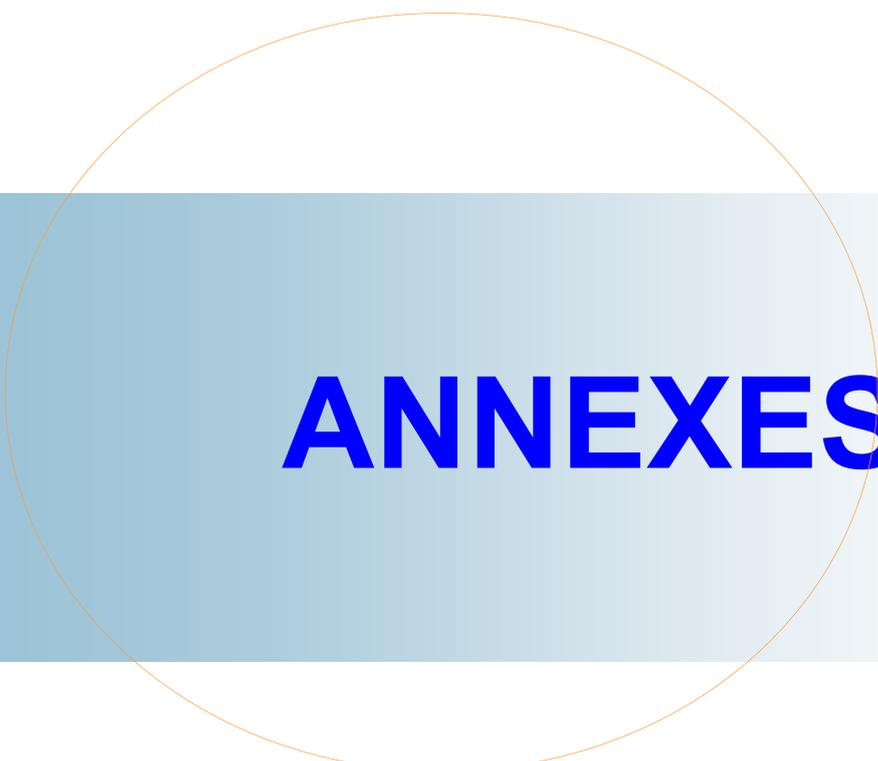
- **Par l'avenant du 23 septembre 2010 (étendu par arrêté du 15/02/2011) :**

Celui-ci concerne les articles suivants:

- 15 des dispositions générales,
- 3, 28, 29, 30, 31 de l'avenant « Mensuels ».

Sont signataires de l'avenant du 23 septembre 2010:

- L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Var,
- Force Ouvrière,
- La CFE-CGC,
- La CFTC.



ANNEXES

**Indemnités d'emploi travaux pénibles et
insalubres**

Classification

Déplacements

Champ d'application des accords nationaux

Indemnités d'emploi travaux pénibles et insalubres

INDEMNITES D'EMPLOI

TRAVAUX PENIBLES ET INSALUBRES

PRIME D'INCOMMODITE calculée sur la base de la rémunération minimale hiérarchique du mensuel du niveau II, 3ème échelon.

$$\text{Taux horaire} = \frac{\text{montant mensuel base 39 h}}{169 \text{ H}}$$

TRAVAUX INSALUBRES : 6 %

- détartrage,
- soudure, brûlage et découpage à l'intérieur des chaudières, boîtes à feu, boîtes à fumée, ballast, cofferdam, caisses à mazout, plafond de cale,
- travaux machinerie et chambre froide,
- travaux dans les soutes à charbon ou à mazout quand ces locaux ont déjà contenu du combustible et ne sont pas nettoyés (personnel placé à l'intérieur)...
- nettoyage des cales, des compartiments, des machines et chaufferies quand les cales sont salies par l'huile, le mazout et le charbon,
- ramonage des chaudières,
- détubage des chaudières à bord des bâtiments en réparation,
- travaux de rivetage, chanfreinage, mâtage, dudgeonnage à main, etc... à l'intérieur des collecteurs des chaudières multitubulaires.

TRAVAUX PENIBLES : 6 %

- teneurs de tas dans les ballasts, cofferdams, caisse à mazout, pics, tous endroits ayant accès par trou d'homme,
- redressement de tôlerie effectué à l'intérieur de compartiments fermés, aérés uniquement par trou d'homme,
- travaux d'accostage de fond, de boîtes à feu et des foyers de chaudières marines,
- travaux effectués à grande hauteur sur échafaudages volants pour les mâtures et les parties hautes des cheminées,
- fondeurs,
- réglage de soupapes de sûreté pour l'ouvrier exposé à une chaleur excessive,
- travaux à bord, nettoyage, intérieur des chaudières et toutes réparations intérieures telles que soudure, apport de métal, mâtage, perçage, etc...
- démontage à bord du tuyautage et accessoires de chaudières en réparation,
- démontage du briquetage,
- travaux de sablage,
- retubage des chaudières à bord,
- travaux de soudure dans les compartiments passés au bitumastic ou à l'huile de lin,
- travaux de plus de 6 mètres de hauteur.

Accord national du 21 juillet 1975
sur la classification modifié par les avenants
du 30 janvier 1980,
21 avril 1981, 4 février 1983,
25 janvier 1990 et 10 juillet 1992

ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 30 JANVIER 1980, 21 AVRIL 1981, 4 FÉVRIER 1983, 25 JANVIER 1990 ET 10 JUILLET 1992*

PRÉAMBULE

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 les déroulements 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 résultant de l'avenant du 10 juillet 1992 sont en italiques.

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 concernent les salariés des entreprises visées par l'article premier, 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.

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

« Ouvriers »

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

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

« Administratifs - Techniciens »

<p>Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances : 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.</p>	<p>- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.</p> <p>2^e échelon (coefficient 225) Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...); - l'établissement sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 215) Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou, selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ; - l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.</p>
<p>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.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>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.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 190) Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <p>2^e échelon (coefficient 180) Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 170) Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>
<p>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.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 155) Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>2^e échelon (coefficient 145) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 140) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...)</p>
<p>(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^{er} 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^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>	

DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE	
<p>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.</p> <p>Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.</p> <p>Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.</p>	
<p>NIVEAU V</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ceci implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau III - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (A M 7 - coefficient 365)</p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.</p> <p>Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.</p> <p>Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.</p> <p>Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.</p> <p>2^e échelon (A M 6 - coefficient 335)</p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.</p> <p>Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.</p> <p>Il donne les directives pour parvenir au résultat.</p> <p>1^{er} échelon (A M 5 - coefficient 305)</p> <p>Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.</p> <p>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.</p>
<p>NIVEAU IV</p> <p>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.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ; 	<p>3^e échelon (A M 4 - coefficient 285)</p> <p>Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.</p> <p>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.</p>
<p>(1) N.D.L.R. - La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :</p> <p>Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p>	

« Agents de maîtrise »

<ul style="list-style-type: none"> - 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 promouvant l'esprit ; - rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>1^{er} échelon (A M 3 - coefficient 255)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
<p>NIVEAU III</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ; - veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (A M 2 - coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <p>1^{er} échelon (A M 1 coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ; - soit travaux de maintenance ou d'entretien général (du type nettoyage).
<p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV de formation : - IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau 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^{er} cycle de l'enseignement du second degré). - IV b. - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (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.</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p>	

MODALITES GENERALES

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 1 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 1 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 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

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

- 10 -

Article 7 bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

Le salarié ayant acquis, dans l'entreprise, plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

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

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 rentrée 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^{er} mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1^{er} avril 1976 ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1^{er} 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 minima 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^{er} 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 1er 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.

	Echelle intermédiaire	Echelle finale
1 ^{er} échelon du niveau I	140	140
2 ^e échelon du niveau I	145	145
3 ^e échelon du niveau I	150	155
1 ^{er} échelon du niveau II.....	160	170
2 ^e échelon du niveau II.....	170	180
3 ^e échelon du niveau II	180	190
1 ^{er} échelon du niveau III.....	205	215
2 ^e échelon du niveau III.....	215	225
3 ^e échelon du niveau III.....	230	240
1 ^{er} échelon du niveau IV.....	240	255
2 ^e échelon du niveau IV.....	255	270
3 ^e échelon du niveau IV.....	270	285
1 ^{er} échelon du niveau V	285	305
2 ^e échelon du niveau V	315	335
3 ^e 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.

**SEUIL 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^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'étude professionnelle

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

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

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

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

d) Brevet professionnel

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

e) Brevet de technicien

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

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

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

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

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

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

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

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

h) Brevet de technicien supérieur

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

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

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

i) Diplôme universitaire de technologie

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

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

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

j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière ()*

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

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

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

(*) Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

**ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT
DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES**

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification conformément à l'article 8 de l'accord national.

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

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'Association de la Sidérurgie et des Mines de fer Lorraines d'une part, de la Chambre syndicale de la Sidérurgie du Nord de la France d'autre part.

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

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

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A

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

b) Certificat de qualification de la catégorie B

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

c) Certificat de qualification de la catégorie C

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

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

ADDENDUM 1

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

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

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

II - SEUILS D'ACCUEIL

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

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

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

2° Diplômes du Conservatoire national des Arts et Métiers

Diplôme d'études supérieures techniques

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

Diplôme d'études supérieures économiques

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

Diplôme de premier cycle technique

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

Diplôme de premier cycle économique

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

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

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

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

Accord du 26 février 1976 sur les conditions
de déplacements

ACCORD DU 26 FÉVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENTS

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I. – GÉNÉRALITES - DÉFINITIONS

Article I.1. - Champ d'application

1.1.1. Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel – à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 – des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

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

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

1.1.2. Géographique

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

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Article I.2. - Lieu d'attachement

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

Article 1.3. - Point de départ du déplacement

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

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

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

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

Article 1.4. - Définition du déplacement

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

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

Article 1.5. - Nature des déplacements

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

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

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

Article 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement

La 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.

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

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'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) 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 1^{er} : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement. »

1.7.3. Temps de transport

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

CHAPITRE II. – RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Article 2.1. - 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 :

Article 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.

Article 2.3. - Indemnité différentielle de repas

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

Article 2.4. - 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.

Articles 2.5. - Dispositions complémentaires

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

CHAPITRE III. – RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 3.1. - Temps et mode de voyage

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

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

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

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

Article 3.2. - Frais de transport

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

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

Article 3.3. - Bagages personnels

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.5. - Indemnité de séjour

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

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

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

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

LES CONDITIONS DE DEPLACEMENTS

- 5 -

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 3.5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

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

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

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

Article 3.6. - Voyage de détente

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

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 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 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvré ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

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

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées 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 1 000 km ;
 - 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3.7. - Congés payés annuels

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

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

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

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

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la 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.

Article 3.9. - Maladies ou accidents

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions 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.

Article 3.10 - Décès

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.

Article 3.11. - Élections

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

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

Article 3.12. - Maintien des garanties sociales

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

Article 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement

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

Article 3.14. - Assurance voyage avion

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

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

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

Article 3.15 - Déplacements en automobile

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

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

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

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'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. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 4.1. - Disposition préliminaire

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'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 de salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2. - Champ d'application

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2. 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 de 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.

Article 4.3. - Élections

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

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

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

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

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

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

Article 4.4. - Désignation des délégués syndicaux

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

Article 4.5. - Exercice des fonctions

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

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

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de 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.

Article 4.7. - Autres voyages ou trajets

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

Article 4.8. - Dispositions diverses

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

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

CHAPITRE V. – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité

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

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

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans 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 désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

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

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

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

5.2.2. Il veillera notamment :

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

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.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 (5).

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.

(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.

(5) Ce délai est de deux ans.

Article 5.3. - Premiers secours

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

Article 5.4. - Information des salariés

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

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

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

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

Article 5.5. - Visites médicales

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront 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.

Article 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Article 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire

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

CHAPITRE VI. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1. - Dispositions générales

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

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

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

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2. - Stages à plein temps

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

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et 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. – DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2. a

Article 7.1. - Principe

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

Article 7.2. - Dispositions recommandées

7.2.1. Formalités avant le départ

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

7.2.2. Bagages personnels

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

7.2.3. Équivalences des régimes sociaux

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

7.2.4. Assurance voyage avion

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

7.2.5. Maladie, décès

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

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

7.2.6. Clauses particulières

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

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

CHAPITRE VIII. – PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

Article 8.1.

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

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

CHAPITRE IX. – APPLICATION DE L'ACCORD

Article 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.

LES CONDITIONS DE DEPLACEMENTS

- 15 -

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.

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 1^{re} classe SNCF – ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2. - 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., chargées de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3. - Date d'application

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} avril 1976.

Article 9.4.

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 132-1 du Code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du travail.

Accord national du 16 janvier 1979 sur le
champ d'application des accords nationaux de
la métallurgie modifié par les avenants
du 13 septembre 1983 et
du 2 juillet 1992

ACCORD NATIONAL DU 16 JANVIER 1979 SUR LE CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS NATIONAUX DE LA MÉTALLURGIE MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 13 SEPTEMBRE 1983 ET DU 2 JUILLET 1992*

Entre :

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article premier - Champ d'application

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

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

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

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

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

10 - SIDÉRURGIE

10.01 Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

* Les dispositions résultant de l'avenant du 2 juillet 1992 sont en italiques.

- 2 -

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Etirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX*13.01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers*

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

13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 - Métallurgie des ferro-alliages

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

13.05 - Production d'autres métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux

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

13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - Production et transformation de matières fissiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - FONDERIE

20.01 - Fonderie de métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - TRAVAIL DES MÉTAUX

21.01 - Forge, estampage, matriçage

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

21.02 - Découpage, emboutissage

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

21.03 - Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Construction métallique

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

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

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

21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - Fabrication de ressorts

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 - Fabrication de quincaillerie

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 4 -

21.13 - Fabrication de mobilier métallique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 - Fabrication de petits articles métalliques

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

21.16 - Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - Fabrication d'autre matériel agricole

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

23 - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - Fabrication de machines à bois

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - Fabrication d'engrenages et organes de transmission

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 - Robinetterie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - Fabrication et installation de fours

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - FABRICATION DE MATÉRIEL DE MANUTENTION, DE MATÉRIEL POUR LES MINES, LA SIDÉRURGIE, LE GÉNIE CIVIL

25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 - Fabrication de véhicules blindés

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

- 6 -

26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre

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

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

27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

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

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - Réparation de gros matériel électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 - Fabrication de matériel d'éclairage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - Fabrication de lampes électriques

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

29 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

30.01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES ⁽¹⁾ ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

31.11 - Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

- 8 -

31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

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

31.14 - Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

31.16 - Fabrication de motocycles et cycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - CONSTRUCTION NAVALE

32.01 - Construction de bâtiments de guerre

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

32.02 - Construction de navires de marine marchande

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

32.03 - Construction d'autres bateaux

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

32.04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

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

32.05 - Réparation de navires

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

33 - CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33.01 - Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34.01 - Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

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

34.07 - Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 - Industries connexes à l'imprimerie

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

54.02 - Fabrication d'articles de sport et de campement

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

54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance

Sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 - Fabrication d'instruments de musique

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

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

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

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.

- 10 -

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

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

54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

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

55.31 - Installations industrielles, montage-levage

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

55.40 - Installation électrique

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

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

55.71 - Menuiserie - Serrurerie

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

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

55.73 - Aménagements, finitions

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

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

59.05 - Commerce de métaux

Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06 - Réparation de véhicule automobiles

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

66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage

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

66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie

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

66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation

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

76.00 - Holdings

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

77.01 - Activités d'études techniques

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

77.03 - Activités d'études informatiques

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

82.01 - Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)

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

82.02 - Formation des adultes et formation continue (services marchands)

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

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

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

83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)

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

92.21 - Enseignement (services non marchands à caractère privé)

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

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

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

- 12 -

§ I - CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

§ II - CLAUSE DE RÉPARTITION

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise – représente au moins 80 % de l'effectif total.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus, se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

§ III - CLAUSE DE RATTACHEMENT

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

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

2. Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative, soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation

des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2 du code du Travail.

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

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

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

Article 2 - Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie, à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3 - Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'UIMM chargée du secrétariat.

Article 4 - Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer, conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5 - Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations 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.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

Les derniers TEG

Les derniers TEG

Avenant du 07/06/ 2012 à la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du VAR.

Article 1

En application de l'article 16 b) des dispositions générales de la Convention Collective du VAR, les signataires ont arrêté le barème applicable à compter de l'année 2012, des taux effectifs garantis annuels, base 151,66 heures correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, lesquels sont annexés aux présentes.

Ces barèmes s'appliquent suivant les conditions de l'article 16 b) cité plus haut.

Article 2

En application de l'article 16 a) des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du VAR, les signataires ont décidé de porter la valeur du point pour le calcul des RMH à

4,30€ au 01 NOVEMBRE 2012, Base 35 h hebdomadaire

Les RMH sont obtenues suivant les conditions de l'article 16 a) cité plus haut.

Article 3

Il est convenu que sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

Article 4

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Ont signé les présentes à Toulon, le 07/06/ 2012

Pour les Syndicats

- FO *A. Jamin*
C. Touzet

-CFE-CGC *M. MACCIO Alain*

-CFTC
P. de CAHENE
Président CFTC des Métiers du VAR

Pour l' UIMM VAR

**Avenant du 06/09/ 2012
à la Convention Collective des Industries Métallurgiques et Connexes du VAR.**

Article 1

En application de l'article 16 b) des dispositions générales de la Convention Collective du VAR, les signataires ont arrêté le barème applicable à compter de l'année 2012, des taux effectifs garantis annuels, base 151,66 heures correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, lesquels sont annexés aux présentes.

Ces barèmes s'appliquent suivant les conditions de l'article 16 b) cité plus haut.

Article 2

Il est convenu que sur demande d'une des parties signataires, une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

Article 3

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L 2231-6 du Code du Travail.

Ont signé les présentes à Toulon, le 06/09/ 2012

Pour les Syndicats

- FO *TOURRES clau.le*
JANIN.R
Jalil
-CFE-CCO *Eni LABOURÉ*
-CFTC *[Signature]*
P. de ANATE
Président CFTC
Metallurgie du VAR

Pour l' UIMM VAR

[Signature]

NOUVELLE CLASSIFICATION		TEG 2012 35H ouv, mait, adm et tech
1	N1 140	16 947
2	145	16 949
3	155	16 951
4	N2 170	16 958
5	180	16 965
6	190	16 974
7	N3 215	16 983
8	225	17 023
9	240	17 588
10	N4 255	18 245
11	270	19 319
12	285	20 391
13	N5 305	21 610
14	335	23 738
15	365	25 861
16	395	27 987

JANIN R.

Lucie St-Jean

CFE-CGC

Lucie St-Jean

etc

P. G. Carrière

Rebours de VPR