

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES ET CONNEXES DE LA HAUTE-VIENNE ET DE LA CREUSE

SOMMAIRE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Article 1 – Domaine d'application professionnel et territorial
- Article 2 – Durée – Dénonciation - Révision
- Article 3 – Déclaration

DROIT SYNDICAL

- Article 4 – Droit syndical et liberté d'opinion
- Article 5 – Autorisation d'absence
- Article 6 – Commission paritaire
- Article 7 – Permanent syndical
- Article 8 – Congé de formation économique et social et de formation syndicale
- Article 9 – Panneaux d'affichage

DELEGUES DU PERSONNEL

- Article 10 – Nombre de délégués
- Article 11 – Préparation des élections
- Article 12 – Bureau de vote
- Article 13 – Organisation du vote

COMITE D'ENTREPRISE

- Article 14 – Comité d'entreprise

APPRENTISSAGE – FORMATION PROFESSIONNELLE

- Article 15 – Apprentissage
- Article 16 – Formation et perfectionnement professionnels

CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 17 – Embauchage
- Article 18 – *Article abrogé par avenant du 13 novembre 2014*
- Article 19 – *Article abrogé par avenant du 2 septembre 2008*
- Article 20 – Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- Article 21 – Durée du travail
- Article 22 – Heures supplémentaires
- Article 23 – Travail temporaire
- Article 24 – Travail des femmes
- Article 25 – Congé maternité
- Article 25 bis – Congé enfant malade

- Article 26 – Congé d’allaitement
- Article 26 bis – Congé parental d’éducation
- Article 27 – Travail des jeunes
- Article 28 – Travailleurs handicapés

SUSPENSION – MODIFICATION – RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Article 29 – Période de réserve
- Article 30 – Modification du contrat de travail
- Article 31 – Rupture du contrat de travail
- Article 32 – Préavis ou délai-congé
- Article 33 – Règles à observer en cas de licenciement collectif pour motif économique

HYGIENE – SECURITE – PREVENTION

- Article 34
- Article 35
- Article 36
- Article 37

CONCILIATION

- Article 38

DISPOSITIONS FINALES

- Article 39
- Article 40 – Dépôt
- Article 41 – Adhésion
- Article 42 – Date d’application

ANNEXES AUX DISPOSITIONS GENERALES

Annexe I – Champ d’application (Accord national du 16 janvier 1979 modifié)

Annexe II – Personnel des services de gardiennage et de surveillance (Accord national du 4 avril 1979)

AVENANT « MENSUELS »

- Article 1 – Champ d’application
- Article 2 – Essai professionnel
- Article 3 – Période d’essai
- Article 4 – Classification et embauchage
- Article 5 – Promotion
- Article 6 – Appointements
- Article 7 – Remplacement à un poste de qualification supérieure
- Article 8 – Bulletin de paye
- Article 9 – Ancienneté dans l’entreprise
- Article 10 – Prime d’ancienneté – Taux
- Article 11 – Travail aux pièces, à la prime, au rendement

TRAVAUX EXCEPTIONNELS

Article 12 – Travail des dimanches et des jours fériés

TRAVAUX REGULIERS D'ENTRETIEN

Article 13

Article 14 – Application des taux de majoration – Prime de panier

Article 15 – Travail des femmes

CONGES PAYES

Article 16 – Déclaration

Article 17 – Durée du congé

Article 18 – Période de travail effectif

Article 19 – Maladie pendant la période des congés

Article 20 – Période de vacances

Article 21 – Rappel en cours de congé

Article 22 – Indemnité de congé

Article 23 – Indemnité compensatrice de congés payés

Article 24 – Avantages acquis

Article 25 – Prime de vacances

Article 26 – Congés d'ancienneté

CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Article 27

Article 28 – Jours fériés

Article 29 – Service national

Article 30 – Périodes militaires obligatoires

Article 31 – Conseil de réforme – Présélection

INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Article 32 – Principe

Article 33 – Cas de nécessité de remplacement

Article 34 – Cas de licenciement collectif

Article 35 – Indemnisation complémentaire maladie et accident

Article 35 bis- Prévoyance complémentaire

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 36 – Préavis

Article 37

Article 38 – Indemnité de licenciement

Article 38 bis – Rupture conventionnelle

Article 39 – Départ volontaire à la retraite

Article 39 bis – Mise à la retraite

Article 40 – Changement de résidence

Article 41 – Déplacements

Article 42 – Retraite complémentaire

Article 43 – Travaux salissants

Article 44 – Dépôt

Article 45 – Date d'application

ANNEXES A L'AVENANT « MENSUELS »

Annexe I – Prime de vacances (Voir avenant salaires)

Annexe II – Conditions de déplacements (Accord national du 26 février 1976)

Annexe III – Classification

Annexe IV – Barème des Rémunérations Annuelles Garanties

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE « MENSUELS »

(Accord national du 13 septembre 1974 modifié le 26 juillet 1976)

TABLE ALPHABETIQUE

<u>THEMES</u>	<u>Dispositions Générales</u>	<u>Avenant « Mensuels »</u>	<u>Avenant relatif à certaines catégories de « Mensuels »</u>
	ARTICLES	ARTICLES	ARTICLES
A			
Affichage (communication syndicale)	9		
Ancienneté dans l'entreprise		9	
Apprentissage	15		
Autorisation d'absence (droit syndical)	5		
B			
Bulletin de paye		8	
Bureau de vote	12		
C			
Catégories professionnelles - Classification		4	
Champ d'application	1	1	1 et 2
Changement de résidence		40	
Clause de non-concurrence			10
Comité d'entreprise	14		
Changement des conditions de travail		4	
CHSCT	37		
Commissions paritaires	6		
Congé d'allaitement	26		
Congés d'ancienneté		26	
Congé de formation économique et social et de formation syndicale	8		
Congé enfant malade	25 bis		
Congé de maternité	25		
Congé parental d'éducation	26 bis		
Congés payés		16 à 25	9
Congés pour événement de famille		27	
Consultation (instances représentatives du personnel)	17 et 33	20	
Contrat de travail	17	4	3
D			
Délégués du personnel	10		
Départ volontaire à la retraite		39	7
Déplacements professionnels		41	

<u>THEMES</u>	<u>Dispositions Générales</u>	<u>Avenant « Mensuels »</u>	<u>Avenant relatif à certaines catégories de « Mensuels »</u>
	ARTICLES	ARTICLES	ARTICLES
Différends collectifs – Conciliation	38		
Durée et dénonciation de la Convention Collective	2		
Durée du travail	21		
E			
Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes	20		
Elections des représentants du personnel	10 à 14		
Embauchage	17	4	3
Essai professionnel		2	
F			
Femmes enceintes	24	15	
Formation professionnelle	16		
H			
Heures pour recherche d'emploi		3 et 36	
Heures supplémentaires	22		
Horaire de travail (sorties anticipées)	24 et 28		
Hygiène et sécurité	34 à 37		
J			
Jours fériés		28	
L			
Liberté d'opinion et liberté syndicale	4		
Licenciement (indemnité)		38	7 et 11
Licenciement collectif pour motif économique	33	34	11
Local de restauration	35		
M			
Maladie-accident et contrat de travail		32 à 35	
Maladie-accident et indemnisation		35	
Maladie et congés payés		18 et 19	
Mise à la retraite		39 bis	
Modification du contrat de travail	30	4	7
Mutation professionnelle			7
P			
Panneaux d'affichage (affichage syndical)	9		

<u>THEMES</u>	<u>Dispositions Générales</u>	<u>Avenant « Mensuels »</u>	<u>Avenant relatif à certaines catégories de « Mensuels »</u>
	ARTICLES	ARTICLES	ARTICLES
Période d'essai		3	
Période probatoire		5	
Permanent syndical	7		
Préavis	32	36	
Préavis (période d'essai)		3	
Prévoyance		35 bis	
Prime d'ancienneté		10	
Prime de panier		14	
Prime de vacances		25	
Priorité de réembauchage/Priorité de réaffectation/Priorité de réengagement	17	33	7
Promotion		5	5
R			
Rémunérations Annuelles Garanties		6	
Rémunération Minimale Hiérarchique		6	
Révision de la convention	2		
Remplacement d'un salarié		7	
Rupture conventionnelle		38 bis	
S			
Service national	29	29 à 31	
T			
Travail des femmes	24	15	
Travail des jeunes	27		
Travailleurs handicapés	28		
Travail temporaire	23		
Travail exceptionnel de nuit		12	
Travail exceptionnel le dimanche		12	
Travaux salissants (vêtement de travail)		43	
Travail exceptionnel un jour férié		12	
Travail aux pièces, à la prime, au rendement		11	
Travaux d'entretien		13	
V			
Visite médicale	27		
Vote (Elections des représentants du personnel)		13	

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES ET CONNEXES

DE LA HAUTE-VIENNE ET DE LA CREUSE

Du 1^{er} juin 1977

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980, JO 21 septembre 1980)

Signataires

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre patronale des métaux et industries connexes du Limousin.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Organisations syndicales intéressées rattachées à la C.G.T.-F.O., à la C.F.T.C. et à la C.G.C.

CFDT (Adhésion par lettre 14 nov. 2008).

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Domaine d'application professionnel et territorial

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises ou les établissements appartenant aux activités visées par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié figurant en annexe I.

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

Les dispositions des clauses générales de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises et établissements visés par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié (voir annexe I), y compris ceux qui ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à certaines catégories de salariés. Les conditions particulières du travail de ces catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir que des dispositions générales figurant dans la présente convention.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend aux départements de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Article 2 - Durée — Dénonciation — Révision

La présente convention est conclue pour une durée de un an, à compter de sa signature et se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle par l'une des parties contractantes.

La dénonciation, pour être valable, devra être adressée par lettre recommandée, avec préavis d'un mois et devra être accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à la révision afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard dès leur dénonciation. La présente convention ainsi dénoncée, restera en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

A la demande des parties signataires, la présente convention fera l'objet, en cas de nécessité, d'avenants discutés par les parties signataires.

Article 3 - Déclaration

La présente convention annule et remplace toutes les conventions collectives antérieures.

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 le plan national, régional, local ou d'établissement (art. 31 *n* de la loi du 11 fév. 1950).

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la convention, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs.

Droit syndical

Les parties entendent faire application des dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, complétées par les modalités édictées aux articles ci-après.

Article 4 - Droit syndical et liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.

Le droit syndical et la liberté d'opinion ne doivent pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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

Article 5 - Autorisation d'absence

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical :

Des autorisations d'absence, non rémunérées par l'employeur, seront accordées aux salariés ayant des fonctions statutaires ou officielles à remplir pour leur permettre d'assister aux réunions de leur organisation syndicale, de la sécurité sociale, des allocations familiales, du conseil des prud'hommes, etc...

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production. Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels et ne devront causer aucun préjudice aux intéressés dans l'exercice de leur profession.

Lorsqu'un salarié assistera à une réunion, jury d'examen ou tout autre organisme officiel donnant lieu à remboursement de salaire par l'administration, l'entreprise pourra faire l'avance du salaire à charge par le salarié de déléguer à l'entreprise ses droits à indemnisation par l'administration.

Article 6 - Commission paritaire

Dans le cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée par les organisations d'employeurs et celles de salariés, le temps perdu sur l'horaire normal de travail des intéressés sera payé au même salaire que s'ils avaient effectivement travaillé à condition que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre des salariés appelés à y participer, et que les salariés en aient préalablement informé leur employeur ou son représentant.

Article 7 - Permanent syndical

Dans le cas où un 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, celui-ci jouira, pendant un an et un mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'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 dans l'établissement d'origine, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

Article 8 - Congé de formation économique et social et de formation syndicale

En matière de congé de formation économique et social et de formation syndicale, les salariés seront admis au bénéfice des textes en vigueur et dans les conditions prévues par ces textes.

Article 9 - Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés de 0,50 mètre sur 1 mètre, fermant à clef, seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission. Celles des organisations syndicales ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre syndical intéressant le personnel de l'établissement ;

D'une façon générale, les parties entendent faire application, en matière d'affichage, des dispositions légales en vigueur.

Délégués du personnel

Article 10 - Nombre de délégués

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

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

De 11 à 25 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant ;
De 26 à 50 salariés : 2 titulaires, 2 suppléants ;
De 51 à 100 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
De 101 à 250 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
De 251 à 500 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants ;
De 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires, 9 suppléants ;
Par tranche supplémentaire de 500 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant.

Article 11 - Préparation des élections

L'employeur invite les organisations syndicales visées aux articles L. 2314-3 et L. 2324-4 du code du travail à négocier le protocole d'accord préélectoral.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin, sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

L'annonce des élections aura lieu par voie d'affichage aux soins de l'employeur et sera accompagnée de la liste des électeurs par collège et de la liste des éligibles.

Les listes des candidats seront présentées au moins quatre jours avant le jour du scrutin et en cas de vote par correspondance, ce délai sera porté à huit jours.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés, pendant toute la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- 1° Avis du scrutin ;
- 2° Listes électorales par collège ;
- 3° Les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
- 4° Listes des candidats ;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux travailleurs occupés à l'extérieur de l'établissement, au moins quatre jours avant la date des élections.

Article 12 - Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé pour chaque collège de trois électeurs : les deux plus anciens et le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paye ou d'un marqueur et sur la demande et au choix des candidats d'un membre du personnel représentant chaque liste.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 13 - Organisation du vote

Les bulletins et enveloppes d'un modèle uniforme seront fournis par la direction qui organisera également les isolements.

L'électeur ne peut pas pratiquer de panachage mais peut rayer des noms de candidats sur les bulletins.

Sont considérés comme bulletins blancs ou nuls les bulletins blancs, illisibles, sans enveloppe, se trouvant dans des enveloppes non réglementaires, ceux qui ne contiennent pas de désignation suffisante, ceux dans lesquels les électeurs se font connaître ou ceux qui portent des signes de reconnaissance.

Sont considérés aussi comme bulletins nuls les bulletins panachés : le panachage étant interdit.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un bulletin. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

Comité d'entreprise

Article 14 – Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement, qui comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

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

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. La désignation du représentant syndical au comité d'entreprise s'effectuera conformément aux dispositions légales en vigueur (L. 2143-22 et L. 2324-2 du code du travail).

Le chef d'entreprise peut se faire assister pendant les séances d'un ou plusieurs chefs de service avec voix consultative, lorsque des questions particulières sont à traiter.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 11 , 12 et 13 et des dispositions légales en vigueur.

Apprentissage — Formation professionnelle

Article 15 - 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. 6221-1 et suivants et R. 6223-6 et suivants du code du travail.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par les accords de branche, dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Article 16 - Formation et perfectionnement professionnels

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définis et aménagés par les accords collectifs nationaux de branche.

Contrat de travail

Article 17 - Embauchage

L'embauchage est effectué par la direction, conformément aux lois et règlements en vigueur et compte tenu des précisions contenues dans les alinéas ci-après :

Au moment de pourvoir à des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer en priorité des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise avant de faire appel à des éléments extérieurs sauf s'il s'agit de salariés prévus à l'alinéa suivant.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois par manque de travail et qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise. Les salariés ainsi réintégrés conserveront les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur licenciement, le salaire et la qualification, toutefois, étant fonction du nouvel emploi.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise et en cas de modification dans la structure de l'entreprise, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Article 18 - Article abrogé par avenant du 13/11/2014

Article 19 - Article abrogé par avenant du 02/09/2008

Article 20 - Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Article 21- Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail et la répartition des heures de travail sont réglées par l'employeur, conformément aux dispositions légales et règlements en vigueur.

En outre, il sera fait application des dispositions des accords qui pourraient intervenir au niveau national sur la réduction du temps de travail.

Article 22 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues par la loi.

Article 23 - Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux dispositions des articles L. 1251-1 et suivants du code du travail.

Article 24 - Travail des femmes

Les congés de maternité, la protection des femmes enceintes ou accouchées seront soumis aux dispositions de la loi sur la protection de la maternité.

Afin d'éviter les bousculades, toute salariée enceinte de plus de trois mois sera autorisée à quitter son travail cinq minutes avant l'heure normale sans subir de préjudice.

Les femmes âgées de moins de vingt ans ou de plus de quarante ans seront exemptes du travail aux machines, à moins qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la possibilité de faire ce travail ou de le continuer.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, toute salariée, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à un an au moment du changement de poste, bénéficiera du maintien de ses rémunérations effectives antérieures pendant une durée maximale de trois mois.

Dans tous les cas où la nature du travail sera incompatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée.

Article 25 - Congé maternité

Le congé de maternité est accordé conformément aux dispositions légales en vigueur (L. 1225-17 et suivants du code du travail).

Pendant les quarante-cinq premiers jours, 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 ; pendant les quarante-cinq jours suivants, la salariée percevra la différence entre la moitié de ses appointements et les indemnités journalières susvisées.

Article 25 bis - Congé enfant malade

Pour soigner un enfant malade, et sur présentation d'un certificat médical le concernant, il sera accordé un congé non payé au salarié et sur sa demande conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

Article 26 - Congé d'allaitement

Les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi.

Article 26 bis - Congé parental d'éducation

Les salariés peuvent prétendre au congé parental d'éducation dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

Article 27 - Travail des jeunes

Les conditions particulières du travail des jeunes ouvriers dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis à une surveillance médicale renforcée conformément à l'article R. 4624-18 du code du travail.

Article 28 - Travailleurs handicapés

Les entreprises sont tenues à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à négocier sur cette thématique, dans les conditions définies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour éviter que les travailleurs handicapés ne soient victimes de bousculades, notamment en les autorisant à quitter le travail cinq minutes avant l'heure normale, sans subir de préjudice.

Suspension — Modification — Résiliation du contrat de travail

Article 29 - Période de réserve

Les absences occasionnées par l'appel sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire d'instruction militaire ne seront pas considérées comme entraînant rupture du contrat de travail.

Article 30 - Modification du contrat de travail

Si l'employeur désire apporter une modification à une des clauses substantielles du contrat de travail, il doit obtenir préalablement l'acceptation du salarié. Si le salarié n'accepte pas, l'employeur doit se soumettre aux obligations qu'implique la résiliation du contrat de travail (préavis, indemnité compensatrice de congé, éventuellement indemnité de licenciement et autorisation du service départemental de la main-d'œuvre).

Article 31 - Rupture du contrat de travail

Les différents cas de rupture du contrat de travail incluant les modalités de la rupture conventionnelle homologuée sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

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

En cas de licenciement collectif pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il sera fait également application des dispositions conventionnelles applicables à la branche professionnelle de la métallurgie.

Article 32 - Préavis ou délai-congé

En cas de licenciement, sauf pour faute grave, d'un salarié, le délai-congé est réglé conformément aux clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Les parties entendent faire application des règles légales relatives aux dispositions concernant le licenciement et aux textes d'application.

Article 33 - Règles à observer en cas de licenciement collectif pour motif économique

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction devra, au préalable, consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel.

Si en dernier ressort, des licenciements étaient décidés, ceux-ci devraient s'opérer suivant les règles prévues en matière de licenciements pour motif économique, compte tenu notamment, sans ordre préférentiel et sans préjudice des dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail :

- des nécessités de la production ;
- de la valeur professionnelle ;
- de la situation personnelle et familiale ;
- de l'ancienneté dans l'établissement.

Aucun licenciement pour les motifs définis ci-dessus ne pourra avoir lieu, sauf cas de force majeure (exemple : sinistre) dans un service ou une section déterminée, lorsque l'horaire hebdomadaire de ce service ou de cette section aura été supérieur à quarante heures pendant les quatre semaines précédant la décision de licenciement.

Les parties décident la création d'une commission paritaire qui aura à connaître du problème qui, par suite de son importance, dépasse le cadre de l'entreprise.

Hygiène — Sécurité — Prévention

Article 34

Les parties entendent veiller à l'application des différents textes légaux ou conventionnels concernant l'hygiène, la prévention et la sécurité.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires avec lavabos, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des moyens de nettoyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Les cabinets d'aisances et urinoirs ne devront pas communiquer avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Ces cabinets d'aisances et urinoirs seront bien aérés, facilement lavables et devront être convenablement utilisés.

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les w.-c. à l'usage féminin, seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des dispositions seront prises, lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes, pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

Article 35

Autant que possible et si le besoin s'en fait sentir, il sera mis à la disposition du personnel un local clair, bien aéré et chauffé lui permettant d'y prendre ses repas. Il sera muni d'appareils permettant de chauffer les aliments.

Article 36

Les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux auront une composition conforme aux règlements en vigueur.

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

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales 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 particulier, le port des équipements de sécurité est obligatoire.

Article 37

Le temps de présence aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le comité sont rémunérées aux membres du comité comme heures de travail.

Conciliation

Article 38

Les différents collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs.

Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités à condition de conserver à la commission son caractère paritaire. Elle sera présidée par un inspecteur du travail.

La commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où son président aura été saisi par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission paritaire de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

Un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission sera remis à chacune des parties.

Les parties signataires à la convention, salariés et employeurs et les représentants s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation au travail avant l'expiration du délai de huit jours fixé pour la recherche d'une solution.

Dispositions finales

Article 39

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 40 - Dépôt

La présente convention sera déposée dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail.

Article 41 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 42 - Date d'application

La présente convention annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment dans les industries métallurgiques, métalliques et connexes des départements de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail.

ANNEXE I - CHAMP D'APPLICATION

Accord national du 16 janvier 1979 modifié

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 1^{er} – 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 "A.P.E.") et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

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

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

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

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

10 - SIDERURGIE

10.01 - Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - PREMIERE TRANSFORMATION DE L'ACIER

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Etirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - METALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES METAUX NON FERREUX

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

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

13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 – Métallurgie des ferro-alliages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'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 des métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - TRAVAIL DES METAUX

21.01 - Forge, estampage, matriçage

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

21.02 - Découpage, emboutissage

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

21.03 - Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - 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.

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 transformation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - PRODUCTION D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 - Robinetterie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - Fabrication et installation de fours

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - Fabrication et installation de matériel 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 interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - Fabrication de matériel de mines et forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 – Fabrication de véhicules blindés

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

26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre

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

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

27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - FABRICATION DE MATERIEL ELECTRIQUE

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

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

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 escalier mécaniques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 - Fabrication de lampes électriques

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

29 - FABRICATION DE MATERIEL ELECTRONIQUE MENAGER ET PROFESSIONNEL

29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et 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'EQUIPEMENT MENAGER

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30 – CONSTRUCTION DE VEHICULES AUTOMOBILES(1) ET D'AUTRES MATERIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

31.11 - Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

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

31.14 - Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que le 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'exception 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'exception de la construction de navires de mer en bois.

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

32.04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

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

32.05 - Réparation de navires

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

33 - CONSTRUCTION AERONAUTIQUE

33.01 - Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATERIELS DE PRECISION

34.01 - Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

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

34.07 - Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITES DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 - Industries 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 briques 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.

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

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

54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

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

55.31 - Installations industrielles, montage-levage

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

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

66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage

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

66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie

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

66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation

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

76.00 - Holdings

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

77.01 - Activités d'études techniques

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

77.03 - Activités d'études informatiques

Dans ce groupe sont soumises – à l'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.

§ 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 REPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la 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 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 doté 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 nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

ARTICLE 3 – REVISION

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'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

ARTICLE 4 – ADHESION

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.

ANNEXE II - PERSONNEL DES SERVICES DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE

(Accord national du 4 avril 1979)

Préambule

Conformément aux engagements résultant de l'article 15 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires ont décidé de procéder à la révision des modalités d'application des horaires d'équivalence applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance des entreprises de la métallurgie.

Tenant compte à la fois de la nature particulière de ces emplois ainsi que des évolutions intervenues au cours de ces dernières années dans leurs conditions d'exercice, les parties signataires ont arrêté les dispositions ci-après, avec la volonté commune de rendre la situation salariale et, par voie de conséquence, le temps de travail de ce personnel plus «équilibrés par rapport aux autres salariés.

Dispositions

Article 1^{er}

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies par l'accord national du 16 janvier 1979 et relevant du décret du 27 octobre 1936 (art. 5, 13°).

Article 2

Pour le personnel visé à l'article 1^{er}, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires, fixé à 55 heures par semaine depuis le décret du 12 décembre 1978, sera ramené à 52 heures par semaine à compter du 1^{er} avril 1979. Ce seuil de 52 heures sera ramené à 48 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 1980.

Article 3

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 4

Les dispositions ci-dessus devront être insérées d'ici le 1^{er} juillet 1979 dans les conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, par accord collectif territorial.

Article 5

Les parties signataires se rencontreront durant le premier trimestre de 1980, après la mise en application de la seconde étape fixée par l'article 2, pour examiner la nouvelle situation ainsi créée et son évolution ultérieure éventuelle.

Article 6

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

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

AVENANT « MENSUELS »

Article 1 - Champ d'application

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

NOTE. — Dans les articles suivants, le terme « salariés » remplacera l'expression « ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ».

Article 2 - Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. L'essai professionnel n'excédera pas une journée de travail, selon l'horaire habituellement travaillé dans le poste à pourvoir.

Il sera indemnisé au taux effectif garanti de la catégorie (barème des minima annexé).

Article 3 - Période d'essai

1° Objet de la période d'essai

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

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

2° Existence de la période d'essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

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

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

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

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

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

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

4° Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 4 - Classification et embauchage

Le classement des emplois des salariés et les définitions des fonctions sont conformes à l'accord national de classification du 21 juillet 1975 modifié (tableaux Annexe III).

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

- l'emploi et la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- les appointements réels ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Tout changement des conditions de travail à caractère individuel fera l'objet d'une information préalable au salarié.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 5 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence et éventuellement par voie d'affichage aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. Si, au contraire, la période probatoire est concluante et si la promotion devient effective, les appointements correspondant au nouvel emploi seront appliqués depuis le début de la période probatoire.

Article 6 – Rémunérations annuelles garanties et rémunérations minimales hiérarchiques

I/ Rémunérations annuelles garanties

Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties [R.A.G] applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les R.A.G 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.

Les R.A.G constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la R.A.G fixée pour l'échelon ou le coefficient de son 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 dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des R.A.G, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles;

- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des R.A.G.

II/ Rémunérations minimales hiérarchiques

On entend par rémunérations minimales hiérarchiques [R.M.H], le produit des coefficients tels que définis par l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié, par la valeur du point territorial.

Les rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective, seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer la valeur du point pour le barème des R.M.H.

Article 7 - Remplacement à un poste de qualification supérieure

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à trois mois, recevra à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et le taux effectif de la catégorie du salarié dont il assure l'intérim.

Article 8 - Bulletin de paye

A l'occasion de chaque paye, il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prévues par l'article R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 9 - Ancienneté dans l'entreprise

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonctions 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 salarié 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 10 - Prime d'ancienneté — Taux

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé, et est calculée en appliquant au salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé les taux respectifs de :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 7 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;
- 8 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 10 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;
- 11 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 13 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;
- 14 p. 100 après quatorze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie en fonction de 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 11 - Travail aux pièces, à la prime, au rendement

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

Le prix des travaux effectués aux pièces, à la prime, au rendement, sous quelque forme que ce soit, doit être établi de telle manière qu'un salarié ou salariée d'habileté moyenne travaillant normalement réalise un salaire supérieur d'au moins 5 p. 100 au salaire minimum de la catégorie réajusté suivant les accords de salaire intervenus dans l'entreprise depuis le dernier avenant.

Le salarié doit avoir la possibilité de vérifier le décompte de ses bons de travail.

Le salarié qui, pour l'exécution aux pièces, à la prime, au rendement d'un travail nouveau ou exécuté dans des conditions nouvelles, estime que le tarif est mal établi est en droit de présenter une réclamation, à condition que ce soit en cours d'exécution.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution du travail, le temps passé à l'atelier est payé au taux du salaire minimum garanti de sa catégorie, majoré de 5 p. 100.

Ce salaire minimum étant réajusté suivant les accords de salaires intervenus dans l'entreprise depuis le dernier avenant.

Travaux exceptionnels

Article 12 - Travail des dimanches et des jours fériés

Les heures effectuées exceptionnellement les dimanches et jours fériés entre zéro heure et vingt-quatre heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ces jours-là, donneront lieu à une majoration de 50 p. 100 du salaire horaire.

Travail de nuit. — Les heures effectuées exceptionnellement en semaine, entre vingt-deux heures et six heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, donneront lieu à majoration de 50 p. 100 du salaire horaire (voir aussi art. 14).

Travaux réguliers d'entretien

Article 13

Les salariés qui effectuent, conformément au tableau de service, des travaux réguliers d'entretien les dimanches et jours fériés, entre six heures et vingt-deux heures, bénéficieront d'une majoration de 30 p. 100 de leur salaire horaire.

Les salariés effectuant des travaux réguliers d'entretien entre vingt-deux heures et six heures, quel que soit le jour, bénéficieront d'une majoration de 50 p. 100 de leur salaire horaire.

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail, se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à l'intéressé en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues en vertu des articles précédents.

Article 14 - Application des taux de majoration — Prime de panier

Les taux de majoration définis aux articles 11 et 12 s'ajoutent aux taux de majoration pour heures supplémentaires prévues par la loi. En outre, pour les travaux de nuit entre vingt-deux heures et six heures et dont la durée dépasse six heures, il est prévu une indemnité de panier de une heure et demie du salaire horaire minimum hiérarchique de l'O.1 :

(salaire H. M. mensuel)

174

Article 15 - Travail des femmes

Les femmes mécanographes enceintes ou malades, sur présentation d'un certificat médical, seront exemptes d'un travail rémunéré au rendement.

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de quinze minutes le matin et une de quinze minutes, l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, une deuxième pause de quinze minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Congés payés

Article 16 - Déclaration

Sauf dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Article 17 - Durée du congé

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé dont la durée est fixée par la loi.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme un jour ouvrable, le congé sera alors allongé d'une journée, et donnera lieu à rémunération au titre des jours fériés indemnisés.

La durée du congé payé aux jeunes travailleurs et apprentis est fixée suivant la règle générale ci-dessus.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Article 18 - Période de travail effectif

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes égales à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail conformément aux dispositions de l'article L. 3141-4 du code du travail.

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- Les périodes de congé payé ;
- Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption;
- Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du code du travail ;
- Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail;
- Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

Article 19 - Maladie pendant la période des congés

Dans le cas où le salarié est malade pendant la période fixée pour son propre congé, il doit, à son retour, à une date fixée en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé effectif.

Article 20 - Période de vacances

La période de vacances qui, conformément à la loi, doit être comprise dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les dates limites de la période de congé normal doivent être portées par l'employeur à la connaissance du personnel si possible dans les quatre mois avant l'ouverture de cette période et au minimum dans les trois mois.

Après entente entre la direction et les salariés, ou leur représentant, d'un établissement, une partie des congés pourra être prise par l'ensemble du personnel à une époque différente du congé principal. Dans ce cas, il sera fait application des dispositions légales concernant le fractionnement des congés.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs sera fixé par l'employeur, après consultation des délégués du personnel. Il sera tenu compte des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

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

Article 21 - Rappel en cours de congé

Le salarié rappelé en cours de congé, par son employeur, sera remboursé des frais qui seront la conséquence directe de l'interruption de son congé. En outre le délai de route correspondant ne sera pas imputé sur les jours de congé restant à prendre.

Article 22 - Indemnité de congé

L'indemnité de congé est calculée en application de l'article L. 3141-22 du code du travail comme suit :

Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

- De l'indemnité de congé de l'année précédente ;
- Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;
- Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Toutefois, l'indemnité de congé payé ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

- Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;
- De la durée du travail effectif de l'établissement.

Dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application exactement comme si l'intéressé avait continué à travailler.

Article 23 - Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de résiliation du contrat, le salarié bénéficie (sauf en cas de faute lourde de sa part) d'une indemnité compensatrice de congé qui tient compte de la durée du congé à laquelle il peut prétendre au moment de la rupture.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée aux ayants droit.

Article 24 - Avantages acquis

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

Article 25 - Prime de vacances

A l'occasion du congé principal et en plus de l'indemnité définie ci-dessus, une allocation complémentaire sera accordée à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année des congés.

Sa valeur sera fixée par avenant à la présente convention.

Cette indemnité ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé, ou celui de la reprise prévue pour le travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie, par un accident ou par un accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés.

Elle ne se cumulera pas avec les primes qui auraient le même objet.

Elle sera payée au départ ou au retour du salarié de ses congés principaux selon les modalités définies par l'employeur.

Article 26 - Congés d'ancienneté

A la durée du congé payé s'ajoute un congé d'ancienneté au moins égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 3141-19 du code du travail.

Pour l'évaluation de l'ancienneté sont assimilées à des périodes de travail effectif celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendu sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, accident du travail, chômage, absence autorisée, de mobilisation de service militaire préparatoire ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque (période d'instruction par exemple).

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 27

A l'occasion d'événements familiaux (mariage, décès) une absence indemnisée sera accordée aux salariés dans les conditions suivantes :

Mariage du salarié : cinq jours ouvrables ;
Mariage d'un enfant : un jour ouvrable ;
Décès du conjoint : trois jours ouvrables ;
Décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;
Décès du père, de la mère, d'un beau-parent : deux jours ouvrables ;
Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ouvrable.

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

Ils seront rémunérés sur la base de l'horaire en vigueur et entreront dans le décompte de l'horaire de travail effectif.

Article 28 - Jours fériés

Les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Article 29 - Service national

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

Le départ au service national ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

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

Pendant la durée de service l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et le cas échéant l'indemnité de congédiement.

Article 30 - Périodes militaires obligatoires

Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence. Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération.

Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué à travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Article 31 - Conseil de réforme — Présélection

En outre et sous réserve d'une ancienneté dans l'entreprise de trois mois, les jeunes salariés bénéficieront :

- d'une journée à l'occasion d'un conseil de réforme ;
- de deux jours à l'occasion du stage de présélection.

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Article 32 - Principe

Les absences provoquées par incapacité provenant de maladie ou d'accidents autres que les accidents de travail et dûment justifiées, dès que possible, par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Article 33 - Cas de nécessité de remplacement

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification pendant un délai de trois mois, qui sera porté à :

- Six mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté ;
- Neuf mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté ;
- Douze mois pour les salariés ayant plus de vingt ans d'ancienneté,

Ou lorsque l'absence est justifiée par un accident du travail (sauf s'il s'agit d'un accident de trajet au sens de l'article 415 [§ 1] du code de la sécurité sociale) ou par une maladie professionnelle figurant au tableau annexé au R.A.P. du 31 décembre 1946.

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

S'il remplit les conditions prévues à l'article 38, le salarié ainsi remplacé percevra une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

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

Article 34 - Cas de licenciement collectif

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

Article 35 - Indemnisation complémentaire maladie et accident

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié bénéficiera d'une garantie des ressources dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifié par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

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

Pendant les trente jours suivants il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation, quarante-cinq jours, sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

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

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant son 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.

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

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

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

L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paie.

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

Article 35 bis – Prévoyance complémentaire

1- Prévoyance

L'employeur a l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, en faveur de tous les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC et, le cas échéant, de ceux affiliés à l'AGIRC au titre de

l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947 (sauf ceux bénéficiant déjà de la cotisation prévue à l'article 7 de cette CCN AGIRC), dès lors qu'ils ont plus d'un an d'ancienneté.

Le contrat d'assurance devra inclure le versement d'un capital en cas de décès, il devra également prévoir le versement d'un capital en cas d'invalidité de 3e catégorie reconnue par la Sécurité sociale.

Il pourra également inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,20 % du montant de la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) du mensuel classé au coefficient 215.

Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAG en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, prorata temporis, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée respectivement par l'employeur et le cas échéant le salarié, à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

2- Dénonciation partielle

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

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

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

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

La dénonciation sera notifiée, par son auteur, à tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions des articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du Code du travail, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

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

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

Rupture du contrat de travail

Article 36 - Préavis

Sauf en cas de faute lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :

- a) En cas de rupture du fait du salarié, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de :
- deux semaines pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I et II ;
 - un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III ;
 - deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV ;
 - trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.
- b) En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de :
- deux semaines pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I et II, et ayant moins de six mois de présence continue ;
 - un mois pour ces mêmes salariés après six mois de présence continue ;
 - un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III ;
 - deux mois pour les salariés des niveaux I, II et III justifiant de deux ans de présence continue ;
 - deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV quelle que soit l'ancienneté ;
 - trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire de la présente convention, 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, l'intéressé licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de vingt heures non rémunérées ;
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante heures par mois quand le préavis est au moins d'un mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Article 37

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

Article 38 - Indemnité de licenciement

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

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

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

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 9, 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 9, 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 $1/5^{\text{ème}}$ de mois, et par $2/15^{\text{èmes}}$ de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de $11/12^{\text{èmes}}$ de $1/5^{\text{ème}}$ de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de $11/12^{\text{èmes}}$ de $2/15^{\text{èmes}}$ 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 38 bis - Rupture conventionnelle

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 1^{er}, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 38. 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 39 - Départ volontaire à la retraite

1° Définition

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

2° Délai de prévenance

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

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

3° Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 9, 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 39 bis - Mise à la retraite

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

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 40 - 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 par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint, et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des salariés ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

Article 41 - Déplacements (Modifié par l'accord du 16 octobre 1979)

Les modalités concernant les déplacements sont réglées conformément à l'accord national sur les conditions de déplacements du 26 février 1976, annexé à la présente convention.

En outre, et conformément à l'article 9.1 dudit accord, il est précisé que lorsqu'un mensuel travaillant en atelier est détaché en déplacement, il bénéficiera notamment des majorations de salaires, ci-après :

- 10 p. 100 sur les heures de travail effectuées en cas de petits déplacements ;
- 25 p. 100 sur les heures effectuées en cas de grands déplacements.

La définition des déplacements étant celle prévue aux articles 1.4 et 1.5 de l'accord du 26 février 1976.

Article 42 - Retraite complémentaire

Toutes les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à une institution de retraite des salariés relevant de l'U. N. I. R. S. dans les conditions prévues par le règlement de l'U. N. I. R. S.

Cette affiliation s'applique également au personnel à domicile.

Article 43 - Travaux salissants

En cas de travaux salissants ou susceptibles d'entraîner une usure rapide des vêtements de travail, travaux d'entretien, manipulation d'acides, de travaux de feux, etc., les vêtements de travail nécessaires seront alloués par l'entreprise.

Article 44 - Dépôt

Le texte du présent avenant sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail code du travail.

Article 45 - Date d'application

Le présent avenant annule et remplace tous les textes intervenus précédemment en la matière dans les industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Il est applicable à compter du jour qui suit son dépôt conformément aux dispositions prévues par l'article L. 2261-1 du code du travail.

ANNEXE I A L'AVENANT « MENSUELS »

Prime de vacances (voir avenant « salaires »)

ANNEXE II A L'AVENANT « MENSUELS »

**Conditions de déplacements
(Voir Accord National du 26 février 1976)**

ANNEXE III A L'AVENANT « MENSUELS »

Classification

ANNEXE IV DE L'AVENANT « MENSUELS »

Barème des Rémunérations Annuelles Garanties (voir avenant « salaires »)

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE "MENSUELS"

(Accord national du 13 septembre 1974 modifié le 26 juillet 1976.)

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

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 1 et occupant les fonctions suivantes :

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

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

Le salarié faisant partie de l'une des catégories ci-dessus définies sera dénommé "intéressé" dans les dispositions suivantes.

Article 3 – ENGAGEMENT

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

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique,
- la ressource garantie dudit emploi (base 40 heures),
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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

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

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

Article 4 – EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

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

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

Article 5 – PROMOTION

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

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

Article 6 – EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que ceux sur la formation et le perfectionnement professionnel. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de 5 ans, recouru aux dispositions les accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

Article 7 – MUTATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

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

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

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ, volontaire ou non, dans le délai de 2 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

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration et la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

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

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

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

« (*) Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective. »

(**) Ce texte résulte du Protocole d'Accord National du 27 juillet 1976.

(*) Ce texte résulte du Protocole d'Accord National du 21 juillet 1975.

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 les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Article 10 – SECRET PROFESSIONNEL – CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10^e de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

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

Article 11 – 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 deux mois de rémunération calculée selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

Article 12 – RECLASSEMENT

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

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

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

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

Article 13 – DEPOT AUX PRUD'HOMMES

Le texte du présent avenant sera déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Limoges conformément à l'article L.132-8 du livre 1er du Code du Travail.

Article 14 – DATE D'APPLICATION

Conformément à l'article L.132-8 du Livre 1^{er} du Code du Travail, il est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes.