Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Moselle

CONVENTION COLLECTIVE

INDUSTRIE DU TRAVAIL DES MÉTAUX

DE LA MOSELLE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POUR L'INDUSTRIE DU TRAVAIL DES MÉTAUX DE LA MOSELLE

Personnel « Mensuels » :

- **ouvriers**
- **agents de maîtrise**
- **administratifs - techniciens**

Édition 2014
Mise à jour 1er juin 2014

Entre

– **La Chambre Syndicale des Industries du Travail des Métaux de la Moselle,**

au nom des entreprises adhérentes

représentée par :

MM. H. ROUSSEAU,
A. GODARD,
G. SCHOETTKE,

d'une part,

et

– **Le Syndicat Départemental de la Transformation des Métaux « C.F.T.C. »,**

représenté par

MM. E. SCHLEISS,
THIRY,
AUBERT,
ROHRBACHER,
STOFFEL,

– **L'Union Confédérée « Force Ouvrière » de la Métallurgie de la Moselle,**

représentée par

MM. SCHWOB,
PARGNY,
SEICHEPINE,
COLLIN,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit en date du 22 mars 1955.

Les organisations suivantes ont adhéré à la Convention Collective du Travail des Métaux de la Moselle :

– **L'Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie de la Moselle « C.G.T »**., le 6 février 1956 ;

– **La Confédération Générale des Cadres « C.G.C. »**, le 10 février 1956 ;

– **La Confédération Française Démocratique du Travail « CFDT »**, le 26 novembre 1993.

CLAUSES GÉNÉRALES

Table des matières

		Pages
Champ d'application	Art. 1	4
Durée	Art. 2	4
Droit syndical - Liberté d'opinion	Art. 3	5
Absences pour exercice de fonctions syndicales	Art. 4	5
Droit syndical	Art. 5	6
Panneaux d'affichage	Art. 6	6
Congé de formation économique, sociale et syndicale	Art. 7	7
Délégués du personnel	Art. 8	8
Collèges électoraux	Art. 9	8
Date des élections et présentation des listes de candidats	Art. 10	9
Modalités du scrutin	Art. 11	10
Bureau électoral	Art. 12	10
Attributions des délégués	Art. 13	11
Comité d'entreprise ou d'établissement	Art. 14 à 19	11 à 13
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Art. 20	13
Embauchage	Art. 21	13
Organisation de l'apprentissage	Art. 22 et 23	13 et 14
Problèmes de l'emploi - Commission Paritaire de l'Emploi	Art. 24	14
Avantages acquis	Art. 25 et 26	14
Conciliation et interprétation	Art. 27	14
Dispositions finales	Art. 28 à 30	15
Champ d'application	Annexe 1	16

Article Premier - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés des établissements ou entreprises de la transformation des métaux de la Moselle dont le champ d'application est défini dans l'annexe I aux Clauses Générales.

Elle a pour but d'harmoniser ces rapports dans une mesure aussi large que possible et de garantir la dignité réciproque des deux parties.

Cette convention a été étendue par arrêté ministériel en date du 23 avril 1974 publié au Journal Officiel du 15 mai 1974. Les modifications qui interviennent postérieurement à cette date font l'objet à chaque fois d'une demande d'extension.

Les textes ayant fait l'objet d'une extension deviennent obligatoires, à dater de cette extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Art. 2 - DURÉE

1. Dénonciation totale

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour deux périodes successives de six mois, puis pour une durée indéterminée. Dans tous les cas, l'avis de dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes devra être présenté deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, dès la dénonciation et au plus tard dans un délai de quinze jours.

Toutefois, des modifications de détail pourront être examinées sans entraîner la dénonciation de la convention.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des deux parties.

Les dispositions concernant le délai de dénonciation ne s'appliquent pas aux avenants de salaires.

2. Dénonciation partielle

L'article relatif à la « Rémunération Annuelle Effective Garantie » de l'Avenant « Mensuels » de la présente convention, issu de l'avenant du 13 juillet 1988 pourra faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chacune des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec A.R. par son auteur aux autres signataires de l'avenant et donnera lieu à dépôt en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Un exemplaire sera déposé au Conseil de Prud'hommes de Metz.

Les effets de cette dénonciation s'apprécieront conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. 3 - DROIT SYNDICAL - LIBERTÉ D'OPINION

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix constitué en vertu de la Deuxième partie du Code du Travail.

L'entreprise est exclusivement un lieu de travail, dont la neutralité doit être respectée par les parties contractantes.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale, raciale ou professionnelle du travailleur pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour l'application de la présente convention et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat même non partie à la présente convention et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat.

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

L'exercice du droit syndicat tel qu'il vient d'être défini ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Si l'une des parties contractantes conteste le mode de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il est défini par le présent article, 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.

Art. 4 - ABSENCES POUR EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES

1. Absences pour réunions statutaires ou commissions officielles

Des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifié, aux salariés devant assister aux réunions statutaires ordinaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Les dites absences qui ne seront pas rémunérées ne viendront pas en déduction, pour le calcul du droit aux congés annuels ni pour le calcul des primes de fidélité ou d'assiduité lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Au cas où des salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absences leur seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences - sauf si elles se produisent pendant les congés payés des intéressés - puissent se répercuter d'une manière préjudiciable sur la détermination des congés normaux.

2. Participation à des commissions et/ou réunions paritaires

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner trois personnes afin de la représenter aux réunions des commissions paritaires ; toutefois ce nombre est porté à quatre à l'occasion des réunions paritaires qui se tiennent au titre des dispositions législatives et réglementaires relatives à la négociation collective annuelle sur les salaires.

Le temps de travail perdu en raison de la participation à ces commissions et/ou réunions paritaires sera payé par l'employeur ou l'organisation d'employeurs comme temps de travail effectif.

Les salariés désignés bénéficieront d'un remboursement des frais de déplacement qu'ils auront exposés pour participer à ces commissions et/ou réunions paritaires à hauteur de 0,20 euros par kilomètre.

Les salariés désignés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et/ou réunions paritaires, et s'efforceront, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait créer dans l'entreprise.

3. Exercice des fonctions syndicales

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira pendant deux ans, à partir du jour où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi, ou dans un emploi équivalent, sauf condamnation survenue pendant son absence et le privant de ses droits civiques. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu de deux ans, l'intéressé aura droit, à titre exceptionnel, à une indemnité équivalente à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'entreprise pour exercer ses fonctions syndicales.

Art. 5 - DROIT SYNDICAL

Lors de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L 2242-1 du Code du Travail, l'employeur remettra aux délégués syndicaux des documents sur chacun des thèmes abordés au cours de la négociation. À cette occasion, l'employeur leur communiquera un état faisant apparaître, soit au niveau de l'entreprise, soit par établissement, les salaires de base minimum et maximum par coefficient professionnel comptant au moins dix salariés.

Les règles applicables aux délégués syndicaux et qui ne feraient pas l'objet de dispositions particulières dans la présente convention collective sont régies par la Deuxième partie du Code du Travail.

Art. 6 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

1) L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel. Sur demande des institutions utilisatrices, ces panneaux fermeront à clé.

Ces panneaux seront placés dans des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée et de sortie du personnel.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

2) Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des panneaux :

Toutes les communications affichées devront être signées nominativement ou porter le cachet de l'organisation syndicale responsable.

Les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission.

Les communications des organisations syndicales ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou syndical intéressant le personnel de l'établissement.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation, sortant du cadre légal, dans la marche de l'entreprise.

3) L'affichage sera effectué librement par les utilisateurs respectifs des panneaux. Un exemplaire de toutes les communications affichées sera transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Art. 7 - CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

1. Absence pour congé de formation économique, sociale et syndicale

Dans le cadre des dispositions légales, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale organisés par des organismes figurant sur une liste faisant chaque année l'objet d'un arrêté ministériel publié au Journal Officiel.

La demande d'absence pour participer à un tel stage doit être présentée au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

Le nombre total de jours de congés susceptible d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ne peut excéder un maximum fixé par arrêté ministériel.

La durée maximale d'absence est de 12 jours ouvrables par an et par bénéficiaire. Cependant, cette durée ne peut excéder 18 jours ouvrables pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à 2 jours.

Ces dispositions sont appréciées dans le cadre de l'année civile.

La durée de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise ainsi que la durée de formation des membres du CHSCT et la durée de formation des salariés exerçant les fonctions de conseiller extérieur en cas de licenciement sont imputées sur la durée du congé de formation économique sociale et syndicale.

2. Indemnisation

Dans le cadre de la législation se rapportant au congé de formation économique, sociale et syndicale, dont les dispositions principales sont rappelées ci-dessus, ces absences donneront lieu à une rémunération dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur d'au moins 0,08 ‰ du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

En tout état de cause, les entreprises indemniseront au minimum, en application de la présente convention, un nombre de jours de stage limité comme suit :

- entreprise de 100 à 300 salariés ..... 12 jours par an,
- entreprise de 301 à 600 salariés ..... 24 jours par an,
- entreprise de 601 à 900 salariés ..... 36 jours par an,
- entreprise au-dessus de 900 salariés ..... 48 jours par an.

Cette indemnisation sera de *(1)* F par jour d'absence, la répartition de ces bourses journalières et, par voie de conséquence, des jours de congés sans solde, étant faite à part égale entre chacune des sections syndicales de l'entreprise.

Dans le cas où cette répartition égale n'est pas possible dans le cadre d'une année, les sections syndicales se mettront d'accord entre elles pour la répartition des bourses dans la limite fixée.

---

(1) Voir « Eléments chiffrés » à l'Annexe V de l'Avenant « Mensuels »

Les jours de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise ainsi que les jours de formation des membres du CHSCT qui sont imputés sur la durée du congé éducation sont régis, en matière d'indemnisation, par les dispositions légales en vigueur et ne donnent donc pas lieu au versement de l'allocation définie dans le présent article.

Les absences pour congé éducation ne viendront pas en déduction pour le calcul des primes d'assiduité lorsqu'elles existent dans l'entreprise. Elles seront en outre considérées comme un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Art. 8 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et complétées par les dispositions d'application pratique ci-après.

Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant, si la majorité du personnel en exprime le désir, par un vote au scrutin secret.

Dans les établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession signataire de la présente convention au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.

Art. 9 - COLLÈGES ÉLECTORAUX

Le personnel de l'établissement jusqu'à 249 salariés, est réparti en trois collèges électoraux :

1) un collège pour les ouvriers ;
2) un collège pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;
3) un collège pour les cadres.

Dans les établissements de 250 salariés et plus, le personnel sera réparti en quatre collèges :

1) un collège pour les ouvriers ;
2) un collège pour les employés ;
3) un collège pour les techniciens et agents de maîtrise ;
4) un collège pour les cadres.

NOMBRE DE DELEGUES

Le nombre de délégués à élire dans un établissement est fixé comme suit, par collège :

- de 1 jusqu'à 24 salariés ..... 1 délégué titulaire
1 délégué suppléant
- de 25 jusqu'à 49 salariés ..... 2 délégués titulaires
2 délégués suppléants
- de 50 jusqu'à 99 salariés ..... 3 délégués titulaires
3 délégués suppléants
- de 100 jusqu'à 249 salariés ..... 5 délégués titulaires
5 délégués suppléants
- de 250 jusqu'à 499 salariés ..... 7 délégués titulaires
7 délégués suppléants
- de 500 jusqu'à 999 salariés ..... 9 délégués titulaires
9 délégués suppléants
- plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

En cas de réunions collectives, l'employeur ou son représentant a la faculté de recevoir les délégués séparément par collège.

Des accords particuliers peuvent intervenir dans les entreprises pour que les collèges électoraux soient constitués par atelier ou service de l'entreprise.

Art. 10 - DATE DES ÉLECTIONS ET PRÉSENTATION DES LISTES DE CANDIDATS

1. Déclenchement des opérations électorales

En vue de la désignation des délégués du personnel et conformément aux dispositions législatives en vigueur, le personnel est informé par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date du 1er tour de ces élections, celle-ci devant se situer dans les 45 jours suivant la date de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées en même temps à prendre contact avec la direction de l'entreprise pour mettre au point les modalités pratiques d'organisation du scrutin. Celles-ci font alors l'objet d'un protocole pré-électoral. Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur informera par courrier les organisations syndicales représentatives de l'organisation des élections.

À défaut d'accord, notamment dans le cas où aucune organisation syndicale ne s'est manifestée, ces modalités pratiques d'organisation du scrutin font l'objet d'une note de service de la direction.

En vue du premier tour de scrutin, les organisations syndicales sont invitées à établir les listes de leurs candidats.

Lorsque l'organisation de ces élections fait suite à une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, cette procédure d'élection doit être engagée dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de renouvellement des délégués du personnel, l'affichage prévu ci-dessus doit être fait un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, la date des élections devant elle-même se situer dans les 15 jours qui précèdent cette fin de mandat.

2. Date et heures du scrutin

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans le document se rapportant aux modalités pratiques d'organisation des élections.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, sauf accord contraire conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en plusieurs postes.

Le temps passé aux élections sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Si, pour permettre le vote de certains salariés travaillant à l'extérieur ou pour toutes autres raisons relatives à l'organisation du travail, l'employeur envisageait de recourir au principe du vote par correspondance pour une partie déterminée du personnel, il en serait fait mention dans le document se rapportant aux modalités pratiques d'organisation des élections.

3. Listes des électeurs, des éligibles et des candidats

La liste des électeurs et des éligibles sera communiquée par voie d'affichage au moins 15 jours avant le 1er tour. Les réclamations au sujet de ces listes électorales devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours qui suivront leur publication.

Les listes des candidats seront présentées au moins 2 jours ouvrés avant le jour du scrutin. En cas d'organisation de vote par correspondance ce délai sera porté à 8 jours ouvrés.

Au premier tour de scrutin, chaque liste de candidats sera établie par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; dans ce cas, les électeurs pourront voter pour des listes de candidats autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. Elles ne pourront en aucun cas en comporter un supérieur au nombre de sièges à pourvoir.

4. Publicité des opérations électorales

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

1) avis de scrutin ;
2) listes électorales par collège ;
3) textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
4) listes des candidats ;
5) procès-verbaux des opérations électorales, dont un exemplaire sera envoyé à chaque organisation syndicale qui aura présenté des candidats.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux V.R.P., travailleurs à domicile ou en déplacement, en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

Art. 11 - MODALITÉS DU SCRUTIN

L'électeur est libre de radier des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer le panachage. En cas de radiations de noms, celles-ci sont prises en compte dans les cas prévus par les dispositions législatives en vigueur.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation entraîne l'annulation du bulletin.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins identiques, il ne sera compté qu'une seule voix. Si une enveloppe contient plusieurs bulletins différents, ces bulletins seront annulés.

Art. 12 - BUREAU ÉLECTORAL

Le bureau électoral sera composé de deux électeurs, le plus ancien et le plus jeune de l'établissement ou du service, présents à l'ouverture et acceptant.

Dans le cas où l'organisation du travail des salariés faisant partie d'une section de vote est telle que les opérations s'étendraient sur un temps supérieur à 10 heures (travail à deux ou trois postes), le bureau électoral sera renouvelé entièrement au début de chaque poste en prenant parmi les salariés de ce poste les deux électeurs, le plus ancien et le plus jeune, présents au début du nouveau poste et acceptant.

La présidence du bureau appartiendra au plus ancien.

Le Bureau sera assisté dans toutes ses opérations d'une part d'un représentant de chaque liste de candidats et d'autre part, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'une personne des services administratifs. Si le bureau avait à prendre une décision, ces personnes auraient simplement voix consultative. Ces personnes pourront faire inscrire au procès-verbal les observations ou constatations qu'elles souhaiteraient voir consigner.

Art. 13 - ATTRIBUTIONS DES DÉLÉGUÉS

Les délégués peuvent immédiatement se faire les interprètes des réclamations individuelles sans que celles-ci aient fait l'objet d'une démarche préalable du salarié intéressé dûment averti qui reste toujours libre de présenter lui-même sa réclamation. Chaque délégué bénéficiera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 15 heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et de 10 heures par mois dans les autres. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Les délégués titulaires et suppléants sont indemnisés de la perte de leur salaire chaque fois qu'ils assistent à une audience de délégués.

Si un délégué titulaire ou suppléant est obligé de se déplacer pour assister à une réunion avec l'employeur ou son représentant en dehors de ses heures de travail, ce délégué recevra une indemnité exceptionnelle égale au salaire effectif que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé pendant la durée de sa présence à la réunion. Cette indemnité pourra être remplacée par un temps de repos équivalent. Si l'assistance à une telle réunion exige d'un délégué résidant à plus de 4,5 km de l'usine, un déplacement distinct à l'aller et au retour de ses déplacements pour se rendre au travail, son indemnité ne pourra pas être inférieure à deux heures de salaire effectif sans majoration d'heures supplémentaires.

Chaque délégué titulaire continuera à travailler normalement dans son emploi et fera usage de ses heures de délégation après information préalable de son responsable hiérarchique. Afin de ne pas entraver le bon fonctionnement de l'équipe de travail à laquelle appartient le délégué, l'utilisation du crédit d'heures pourra donner lieu à l'emploi de bons de délégation, après consultation des instances représentatives du personnel.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Art. 14 - COMITÉ D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

En application des dispositions légales, il est constitué :

- dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 50 salariés un comité d'entreprise ;
- dans chaque entreprise comportant des établissements distincts occupant habituellement au moins 50 salariés, des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Art. 15

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel. Cette délégation est composée comme suit, sauf dans les entreprises où le chef d'entreprise a, selon la loi, la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise :

- de 50 à 74 salariés	3 titulaires - 3 suppléants
- de 75 à 99 salariés.....	4 titulaires - 4 suppléants
- de 100 à 249 salariés.....	5 titulaires - 5 suppléants
- de 250 à 999 salariés	7 titulaires - 7 suppléants
- de 1 000 à 1 999 salariés.....	8 titulaires - 8 suppléants
- de 2 000 à 2 999 salariés	9 titulaires - 9 suppléants
- de 3 000 à 3 999 salariés	10 titulaires - 10 suppléants
- de 4 000 à 4 999 salariés	11 titulaires - 11 suppléants
- de 5 000 à 7 499 salariés.....	12 titulaires - 12 suppléants
- de 7 500 à 9 999 salariés	13 titulaires - 13 suppléants
- à partir de 10 000 salariés	15 titulaires - 15 suppléants

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant appartenant à l'établissement pour assister aux séances avec voix consultative. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit, représentant syndical au comité d'entreprise.

Les membres des comités d'entreprise sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles.

Le personnel de l'établissement jusqu'à 249 salariés est réparti en trois collèges électoraux :

1) un collège pour les ouvriers ;
2) un collège pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;
3) un collège pour les cadres.

Dans les établissements de 250 salariés et plus, le personnel sera réparti en quatre collèges :

1) un collège pour les ouvriers ;
2) un collège pour les employés ;
3) un collège pour les techniciens et agents de maîtrise ;
4) un collège pour les cadres.

Art. 16

La répartition des sièges entre les différents collèges électoraux sera la suivante :

a) Entreprise de 50 à 74 salariés :

Collège 1	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 2	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 3	1 titulaire - 1 suppléant

b) Entreprise de 75 à 99 salariés :

Collège 1	2 titulaires - 2 suppléants
Collège 2	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 3	1 titulaire - 1 suppléant

c) Entreprise de 100 à 249 salariés :

Collège 1	3 titulaires - 3 suppléants
Collège 2	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 3	1 titulaire - 1 suppléant

d) Entreprise de 250 à 999 salariés :

Collège 1	4 titulaires - 4 suppléants
Collège 2	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 3	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 4	1 titulaire - 1 suppléant

e) Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, la répartition des sièges entre les différents collèges électoraux sera fixée par le protocole d'accord préélectoral.

Art. 17

Les dispositions prévues aux articles 10 et 12 de la présente convention concernant les modalités d'élection des délégués du personnel s'appliquent aux élections du comité d'entreprise.

Art. 18 - BUDGET DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des activités sociales et culturelles devra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise dans le cadre des lois en vigueur. En tout état de cause, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, dotées d'un comité d'entreprise ou d'établissement, le budget destiné au financement des activités sociales et culturelles ne pourra être inférieur à 0,15 % de la masse salariale brute de l'année en cours. Dans l'hypothèse où l'employeur gère directement des activités sociales et culturelles pour le compte du comité d'entreprise ou d'établissement, les dépenses ainsi consenties seront imputées sur le taux minimal prévu ci-dessus.

Les crédits prévus à ce budget seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou des organismes contrôlés par lui aux périodes fixées par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Art. 19

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux, leur est payé comme temps de travail. Pour les titulaires, il n'est pas déduit des vingt heures prévues ci-dessus.

Si un membre titulaire ou suppléant du comité est obligé de se déplacer pour assister à une réunion officielle convoquée par la direction ou son représentant en dehors de ses heures de travail, le membre sera rémunéré dans les mêmes conditions que celles prévues pour les délégués du personnel au § 3 de l'article 13.

Art. 20 - COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre du fonctionnement des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, il est recommandé de prévoir l'organisation d'une visite trimestrielle des ateliers en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité et de s'assurer du bon entretien des dispositifs de protection. Cette visite sera faite en compagnie d'un représentant de la direction.

Art. 21 - EMBAUCHAGE

Les employeurs feront connaître leurs besoins de main-d'œuvre au service de l'ANPE qui s'efforcera d'y satisfaire.

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

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 d'un an par manque de travail à moins qu'ils n'aient été déjà embauchés dans une autre entreprise. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi obligatoire de certaines catégories de main-d'œuvre. Dans le respect des textes légaux, une attention particulière sera apportée à l'emploi des handicapés.

Art. 22 - ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux lois, règlements ou usages et dans les conditions fixées par les avenants à la présente convention.

Art. 23

Aucun jeune ne pourra en principe entrer en apprentissage s'il n'a subi un examen d'orientation professionnelle dans un centre d'orientation public ou privé.

Art. 24 - PROBLÈMES DE L'EMPLOI - COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI

Il est institué une commission paritaire permanente de l'emploi comportant, d'une part, un ou deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires, d'autre part, un nombre égal de représentants de la Chambre Syndicale. La Commission pourra en outre, en tant que de besoin, inviter à titre consultatif certains représentants de l'Administration et de l'ANPE.

Cette commission a pour objet :

- de permettre l'information des organisations syndicales sur la situation globale de l'emploi dans l'industrie du travail des métaux de la Moselle et sur les évolutions qui peuvent être prévues en distinguant éventuellement selon les différents groupes de travailleurs (ouvriers, employés, techniciens, encadrement) ;

- d'examiner en commun les mesures qui, en cas de licenciement collectif, pourraient être prises pour faciliter le reclassement du personnel et de décider, en particulier, des démarches communes qui pourraient être faites auprès des pouvoirs publics ou des organismes susceptibles d'atténuer les conséquences, pour les travailleurs, des licenciements collectifs.

Art. 25 - AVANTAGES ACQUIS

Les avantages prévus à la présente convention ne pourront entraîner, toutes conditions égales, une réduction des avantages acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Art. 26

Les salariés licenciés et réembauchés dans les conditions prévues aux articles 31 paragraphes 4 et 39 de l'Avenant « Mensuels », bénéficieront à leur réembauchage de tous les droits et avantages acquis au jour du licenciement.

Art. 27 - CONCILIATION ET INTERPRÉTATION

Pour tout différend collectif qui pourrait naître entre les parties contractantes au sujet de l'application de la présente convention, les parties contractantes peuvent soumettre le différend à une commission spéciale de conciliation. Cette commission pourra également se réunir pour examiner les difficultés d'interprétation de la présente convention.

Cette commission comprendra deux représentants de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention et un nombre égal, au total, de représentants employeurs. Elle pourra être présidée par une personnalité désignée par l'administration préfectorale, en principe le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi ou son représentant, qui dirigera les débats avec voix consultative.

Les représentants des salariés seront désignés dans les quinze jours qui suivront la signature de la présente convention.

En cas de différend collectif résultant de l'application de la présente convention, la Commission se réunira en principe dans les trois jours ouvrés qui suivront la demande de convocation formulée par écrit par la partie la plus diligente. Pour l'examen des simples difficultés d'interprétation de la convention, la Commission se réunira dans les trois semaines suivant la demande.

Les travaux de la commission ne pourront pas se prolonger plus de cinq jours ouvrables. À l'expiration de ce délai, un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation sera établi sur le champ et signé par les membres de la commission et les représentants des parties.

Les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation déterminée plus haut à ne recourir ni à la grève ni au lock-out.

Avant toute cessation de travail, les organisations syndicales, dans la mesure de leurs possibilités matérielles, examineront avec la direction les modalités de cette opération. En tout état de cause, elles s'engagent à ne pas s'opposer aux mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des appareils et installations.

À l'occasion des différends sortant du cadre de la présente convention, les parties contractantes pourront, d'un commun accord, demander la réunion de la présente commission.

Art. 28 - DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes, auprès des services du Ministre chargé du travail et pour le dépôt au secrétariat des Conseils de Prud'hommes.

Art. 29

Les dispositions de la présente convention prennent effet le 1er avril 1955 en ce qui concerne les textes initiaux et à des dates ultérieures s'il s'agit de décisions paritaires postérieures modifiant et complétant les textes initiaux.

Art. 30

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage.

Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel.

ANNEXE I

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DU TRAVAIL DES MÉTAUX DE LA MOSELLE

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

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

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

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

11 - PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

11-01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11-02 - Laminage à froid du feuillard d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11-03 - Etirage et profilage des produits pleins en acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11-04 - Profilage des produits plats en acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11-05 - Fabrication de tubes d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

13-01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie, et de l'électrochimie associées.

13-02 - Métallurgie du plomb, du zinc, de cadmium
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-03 - Métallurgie des métaux précieux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-04 - Métallurgie des ferro-alliages
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13-05 - Production d'autres métaux non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-12 - Fabrication de demi-produits en cuivre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13-14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-15 - Production et transformation de matières fissiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13-16 - Production et transformation de matières fertiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - FONDERIE

20-01 - Fonderie de métaux ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20-02 - Fonderie de métaux non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe

21 - TRAVAIL DES MÉTAUX

21-01 - Forge, estampage, matriçage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs - estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21-02 - Découpage, emboutissage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs - estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21-03 - Traitement et revêtement des métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21-04 - Décolletage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21-05 - Boulonnerie, visserie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21-06 - Construction métallique
Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21-07 - Menuiserie métallique de bâtiment
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21-08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21-09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21-10 - Fabrication de ressorts
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21-11 - Fabrication de quincaillerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21-12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

23 - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23-01 - Fabrication de machines-outils à métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23-02 - Fabrication de machines à bois
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23-03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23-04 - Fabrication d'engrenages et organes de transmission
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23-05 - Fabrication de matériel de soudage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

24-01 - Robinetterie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24-02 - Fabrication et installation de fours
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24-03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.
Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge.
Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24-04 - Fabrication de moteurs à combustion 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'équipements de barrages
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24-08 - Chaudronnerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24-09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24-10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24-11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

25-01 - Fabrication de matériel de travaux publics
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25-02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25-03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25-04 - Fabrication de matériel de mines et de forage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26-01 - Fabrication de véhicules blindés
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26-02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

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

27-01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27-02 - Fabrication de machines de bureau
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

28-10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension, d'application de l'électronique de puissance
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-12 - Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28-15 - Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-16 - Réparation de gros matériel électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-17 - Fabrication de matériel d'éclairage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-23 - Fabrication d'accumulateurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-24 - Fabrication de lampes électriques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

29-11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29-12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29-13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29-14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29-15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29-16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29-21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29-22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

30-01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30-02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30-03 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

31-11 - Construction de voitures particulières
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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 spécialisée de voitures couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31-14 - Construction de véhicules utilitaires
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31-15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisée 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.

---

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

32 - CONSTRUCTION NAVALE

32-01 - Construction de bâtiments de guerre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32-02 - Construction de navires de marine marchande
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32-03 - Construction d'autres bateaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32-04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32-05 - Réparation de navires
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 - CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33-01 - Construction de cellules d'aéronefs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33-02 - Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33-03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33-04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spéciaux.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34-01 - Horlogerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-02 - Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-04 - Fabrication d'instruments d'optique et de précision
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34-07 - Fabrication de roulements
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51-11 - Industries connexes à l'imprimerie
Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54-02 - Fabrication d'articles de sport et de campement
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54-03 - Fabrication de bateaux de plaisance
Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54-05 - Fabrication d'instruments de musique
Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54-06 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.

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

55-73 - Aménagements, finitions
Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.
Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

59-05 - Commerce de métaux
Dans ce groupe sont visés les établissements de commerce de métaux à l'exclusion des commerces d'import-export.

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 (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe III.

82-02 - Formation des adultes et formation continue (services marchands)

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

82-03 - Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands)

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

83-01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique 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 (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

97-23 - Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)

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

Paragraphe 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.

Paragraphe II - CLAUSE DE RÉPARTITION

Les activités d'études techniques (77-01) et d'études informatiques (77-03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

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

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus, se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
   Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

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

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

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

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

AVENANT

« MENSUELS »

AVENANT
CONCERNANT LES « MENSUELS »

Table des matières

		Pages
Champ d'application	Art. 1	30
Engagement	Art. 2	30
Classification	Art. 3	30
Essai professionnel	Art. 4	30
Promotion dans l'entreprise	Art. 5	30
Période d'essai	Art. 6	31
Ancienneté dans l'entreprise	Art. 7	33
Apprentis	Art. 8	34
Durée du travail	Art. 9	34
Salaires : définitions	Art. 10	34
Principes de rémunération	Art. 11	34
Garanties de salaire	Art. 12	35
Rémunération Annuelle Effective Garantie	Art. 13	37
Heures supplémentaires : majorations	Art. 14	37
Travail d'un dimanche ou d'un jour férié : majoration	Art. 15	37
Travail de nuit : prime de panier - majoration	Art. 16	38
Services continus : majoration - doublement de poste	Art. 17	39
Travail des jeunes salariés de moins de 17 ans	Art. 18	39
Travail des femmes	Art. 19	39
Salariés à capacité restreinte	Art. 20	39
Casse-croûte	Art. 21	40
Indemnité de transport	Art. 22	40
Changement d'emploi temporaire	Art. 23	40
Remplacement d'un salarié par un salarié d'une catégorie inférieure	Art. 24	41
Prime d'ancienneté	Art. 25	41
Jours fériés	Art. 26	42
Congés payés annuels	Art. 27	42
Prime de vacances	Art. 28	44
Congés spéciaux	Art. 29	44
Service National et périodes militaires	Art. 30	44
Allocation complémentaire en cas de maladie ou d'accident	Art. 31	45
Travail des femmes	Art. 32	46
Congé de maternité et congé parental	Art. 33	47
Hygiène et sécurité	Art. 34	47
Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	Art. 35	48
Rupture du contrat de travail	Art. 36	49
Suspension du contrat de travail	Art. 37	52
Licenciements collectifs	Art. 38	53
Licenciement individuel	Art. 39	53
Secret professionnel	Art. 40	54
Déplacements pour le service	Art. 41	54
Changement de résidence et d'établissement	Art. 42	54
Départ volontaire à la retraite	Art. 43	54
Mise à la retraite	Art. 43 bis	55
Régime complémentaire de retraite	Art. 44	56
Date d'application	Art. 45	56

AVENANT « MENSUELS »

		Pages
Organisation des Essais Professionnels	Annexe I	57
Avenant concernant les monteurs travaillant d'une façon continue sur des chantiers extérieurs	Annexe II	60
Classification	Annexe III	62
– Classification « ouvriers »		63
– Classification « Administratifs et Techniciens »		67
– Classification « Agents de Maîtrise »		72
Barème de Ressources Garanties	Annexe IV	76
Eléments chiffrés	Annexe V	77
– Congé de formation économique, sociale et syndicale		77
– Prime de vacances		77
– Petits déplacements des « Monteurs »		77
– Barème de Ressources Garanties		78
Rémunération Annuelle Effective Garantie	Annexe VI	79
– Barème de la RAEG		80
Prévoyance complémentaire	Annexe VII	81

Article Premier - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant fixe les conditions de travail des ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise et personnel assimilé dont la classification figure en annexe III et qui sont désignés ci-après par le terme « salariés ».

Art. 2 - ENGAGEMENT

Tout engagement sera confirmé à l'intéressé par une lettre stipulant notamment :

- l'emploi occupé
- l'indice hiérarchique ou la classification
- le salaire réel brut (sur la base d'un horaire qui sera précisé) ou son mode de calcul
- les divers avantages.

Les mêmes indications seront notifiées par écrit en cas de changement définitif d'emploi ou de classification.

Art. 3 - CLASSIFICATION

La classification des salariés ainsi que les coefficients hiérarchiques figurent en annexe au présent avenant.

En application de l'avenant du 25 janvier 1990 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 lorsqu'il met en œuvre une compétence éprouvée.

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

En cas de contestation sur la classification conformément aux définitions données en annexe, le salarié pourra être soumis à un essai professionnel, sauf s'il exerce sa fonction depuis au moins un an et à la satisfaction de ses supérieurs hiérarchiques. L'essai correspondra au travail normal de ce poste dans l'établissement.

Art. 4 - ESSAI PROFESSIONNEL

Les épreuves de l'essai professionnel qui constatent les connaissances théoriques et pratiques nécessaires au niveau P1, P2, P3 ont lieu au plus une fois par an, à une époque déterminée, après entente entre les parties contractantes et choisies en dehors de la période des congés.

Le choix des types, normes et durée des épreuves ainsi que leur surveillance et leur correction sont faits par une commission composée sur un mode paritaire.

L'organisation des essais devra tendre à donner à tous les candidats les mêmes possibilités de succès. Dans ce but, cette organisation sera faite conformément au protocole d'accord ci-annexé.

Art. 5 - PROMOTION DANS L'ENTREPRISE

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'établissement, et aptes à occuper le poste. Pour ce faire, l'employeur s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de porter à la connaissance de son personnel, les vacances ou créations d'emplois.

Les salariés désirant accéder à un autre emploi que celui auquel ils sont affectés, en feront la demande écrite à leur employeur, en précisant la nature du poste souhaité.

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur examinera en priorité les candidatures correspondant au poste à pourvoir.

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

Art. 6 - PERIODE 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 dans les trois mois suivant 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. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

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 dans les trois mois suivant 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. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

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.

6. **Portée de l'article 6**

Les dispositions du présent article 6 ont un caractère impératif au sens de l'article L.2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Art. 7 - ANCIENNETÉ DANS L'ENTREPRISE

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention collective, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le 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 *(1)*.

---

(1) Pour l'application des dispositions de cet article entrées en vigueur en 1974, la programmation suivante avait été adoptée :

Compte tenu de la prise en compte, le cas échéant, d'une part, des contrats de travail antérieurs et d'autre part, du temps d'apprentissage, la revalorisation de la prime d'ancienneté qui pourrait en résulter pour certains salariés sera appliquée progressivement de la façon suivante :

- *Si cette augmentation est inférieure ou égale à 3 points, l'application sera immédiate à partir du 1er octobre 1974.*
- *Au-delà d'une augmentation de la prime d'ancienneté de 3 points, et par fraction de 2 points supplémentaires, l'entrée en vigueur se fera à intervalles de 6 mois, c'est-à-dire que sera appliqué :*
  - *au 1er avril 1975 : la fraction d'augmentation supérieure à 3 points et inférieure ou égale à 5 points,*
  - *au 1er octobre 1975 : la fraction d'augmentation supérieure à 5 points et inférieure ou égale à 7 points.*
  - *etc...*

APPRENTISSAGE DANS L'ENTREPRISE - Le temps d'apprentissage dans l'entreprise sera pris en compte dans la mesure où il aura été immédiatement suivi d'un contrat de travail dans la même entreprise ou du service militaire avec retour dans l'entreprise immédiatement après celui-ci.

Art. 8 - APPRENTIS

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation, de fonctionnement et de rémunération ainsi que le régime juridique des apprentis, sont définis par les textes légaux et conventionnels en vigueur.

Art. 9 - DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur. Le repos hebdomadaire est obligatoire.

L'horaire adopté sera porté à la connaissance des intéressés et affiché visiblement par les soins de l'employeur.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions légales, et conventionnelles en vigueur.

Art. 10 - SALAIRES : DEFINITIONS

TRAVAIL A L'HEURE OU AU TEMPS - Le salarié effectue un travail à l'heure ou au temps lorsqu'il fournit un effort normal correspondant à sa qualification, sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée avec précision.

TRAVAIL AU RENDEMENT - Le salarié effectue un travail au rendement lorsque la quantité de travail, individuel ou collectif est mesurée après avoir été préalablement estimée.

Dans ce cas, le salaire doit être fonction de la quantité de travail fourni.

a) ***Travail aux pièces*** (évalué en temps ou en francs) - Le travail aux pièces est une forme de travail pour laquelle la rémunération est intégralement fonction du nombre de pièces ou d'unités produites.

b) ***Travail à la prime*** - Le travail à la prime est une forme de travail pour laquelle la rémunération est constituée pour partie d'un élément fixe propre à chaque salarié, et pour partie d'un élément variant soit en fonction du nombre d'unités, soit en fonction de l'application à la partie fixe d'un coefficient, fonction lui-même de la production.

Ces deux formes de travail à la prime ne sont données qu'à titre indicatif et leur énumération n'a aucun caractère limitatif.

Art. 11 - PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION

1. Paiement au mois

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

- La rémunération au mois doit être indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération au mois sur la base hebdomadaire légale de travail (soit 35 heures) est déterminée de la manière suivante :

  - ***rémunération fixe*** : la rémunération réelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 151,67 ;
  - ***rémunération variable*** : la rémunération réelle doit être au moins égale au barème mensualisé de ressources garanties défini à l'article 12. Cette rémunération réelle résulte de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et indemnisation) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

À cette rémunération réelle au mois telle que définie ci-dessus s'ajoutent les majorations et indemnités non comprises dans ce calcul (par exemple majoration pour travail le dimanche, le jour férié ou la nuit).

2. Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération au mois est adaptée à l'horaire réel : ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus du forfait mensuel tel que défini ci-dessus (et des primes et indemnités éventuelles) à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de 35 heures par semaine, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et à la présente convention collective.

En cas de réduction d'horaire résultant de l'application d'un accord national prévoyant une compensation, les éléments de calcul de cette dernière sont communiqués à l'intéressé au moment où elle est effectuée ; cette compensation est intégrée dans le salaire dans les 3 mois.

Par exception au principe énoncé ci-dessus et pour adapter la rémunération du personnel ne faisant pas pour une raison quelconque son horaire normal, l'entreprise pourra faire le calcul de la paye en déduisant les absences si celles-ci sont inférieures à la moitié du mois ou calculer le salaire gagné dans le cas contraire. Ces calculs seront faits en utilisant le taux horaire moyen de l'intéressé.

Toutefois, les salariés pourront être appointés par une rémunération à caractère forfaitaire, calculée sur la base de l'horaire du service auquel ils sont attachés.

Art. 12 - GARANTIES DE SALAIRE

1. Définition

Sous la réserve concernant les jeunes salariés sans formation professionnelle mentionnés à l'article 18 les salariés âgés de plus de dix-sept ans et jouissant de leur pleine capacité de travail bénéficient d'une garantie de ressources dont la définition ainsi que la valeur du point qui en détermine le montant sont données en annexe, au présent avenant.

Le montant mensuel de cette garantie de ressources, pour une fonction déterminée et sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures correspondant à un horaire mensuel moyen de 151,67 heures, est obtenu en multipliant cette valeur du point par le coefficient hiérarchique de la fonction considérée figurant en annexe V.

Définie de façon forfaitaire sur la base de cet horaire de 35 heures par semaine, cette garantie de ressources s'applique à un salarié attaché à un service soumis à cet horaire, sauf travail à temps partiel.

En cas donc d'horaire supérieur ou inférieur, la garantie de ressources sera adaptée proportionnellement en tenant compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision de la valeur du point de cette garantie de ressources, l'application de cette nouvelle valeur ne devra pas conduire, dans chacune des catégories, à un nivellement des appointements, mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tienne compte des différences de valeur professionnelle.

En cas d'arrêt de travail ou de perte de temps dû à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé dans l'entreprise lui est payé au taux de la ressource garantie de sa catégorie.

2. **Barème de ressources garanties des ouvriers**

Dans le champ d'application de la présente convention collective, le barème de ressources garanties des ouvriers déterminé par accord collectif territorial sera majoré de 5 % dans les conditions suivantes.

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

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

3. **Application particulière de la notion de « ressources garanties » au travail au rendement**

L'annexe du présent avenant définit ce que l'on entend par « Ressources Garanties » et donne les conditions dans lesquelles sera faite la vérification selon laquelle le salarié reçoit bien au moins la ressource garantie correspondant à sa catégorie professionnelle. Conformément à l'alinéa 3 de l'annexe IV, la vérification a lieu à l'occasion de chaque paie. Afin d'éviter de faire supporter au salarié une diminution de son salaire consécutive à une baisse de rendement qui ne lui serait pas imputable, cette vérification au niveau de la période de paie, pourra se transformer dans les cas précisés ci-dessous, en une garantie évaluée sur une période de temps plus courte.

a) Période d'adaptation en cas de changement de poste et en cas d'embauche

Lorsqu'un salarié payé au temps est appelé à assurer un travail rémunéré au rendement ou lorsqu'un salarié est appelé à passer d'un travail au rendement à un autre travail également rémunéré au rendement :

- son salaire moyen pour chacune des périodes sera comparé à la ressource garantie correspondant à sa catégorie professionnelle ;

- son salaire moyen journalier sera comparé à la ressource garantie correspondant à sa catégorie professionnelle, pendant une période considérée comme normale pour permettre son adaptation à ce travail nouveau.

Cette garantie journalière s'appliquera également pour un salarié nouvellement embauché pendant une période considérée comme normale pour permettre son adaptation au travail qui lui est confié.

Si à la fin de cette période d'adaptation la production moyenne du salarié reste pendant deux quinzaines au-dessous de celle correspondant à la ressource garantie de sa catégorie, le salarié sera avisé de la nécessité d'obtenir un rendement suffisant en un bref délai, passé lequel il ne pourra, si les résultats ne s'améliorent pas, continuer à bénéficier de la ressource garantie de sa catégorie. Dans ce cas, la décision sera prise après consultation du délégué du personnel intéressé.

b) Arrêt de travail ou perte de temps non imputable au salarié

En cas d'arrêt de travail ou de perte de temps dû à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de machine, etc.) le temps passé dans l'entreprise est payé au salarié au taux de la ressource garantie de sa catégorie.

4. **Travail au rendement : détermination des normes de travail**

Pour le travail au rendement, la cadence ou les normes de production seront déterminées et appliquées après consultation des délégués du personnel par la direction.

Les tarifs au rendement ne pourront être révisés qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de production ou dans des cas exceptionnels d'erreurs d'établissement des temps.

Les tarifs des travaux rémunérés au rendement devront être établis de la façon la plus claire possible afin que le ou les salariés intéressés puissent contrôler facilement le gain réalisé.

Art. 13 - RÉMUNÉRATION ANNUELLE EFFECTIVE GARANTIE *(1)*

Indépendamment de la garantie mensuelle de salaire résultant de l'article 12 de la présente convention, garantie qui sert notamment de base de calcul des primes d'ancienneté, les salariés répondant aux conditions d'ancienneté prévues ci-dessous bénéficieront, s'ils font partie de l'effectif de l'entreprise au dernier jour de la période considérée, d'une « Rémunération Annuelle Effective Garantie » qui permet de prendre en compte la très grande diversité des habitudes de répartition dans l'année des différentes composantes de la rémunération.

Cette garantie s'applique aux rémunérations acquises par chaque salarié au-delà de la durée des périodes d'ancienneté minimum suivantes :

- 6 mois pour les salariés du niveau I ;
- 9 mois pour ceux des niveaux II et III ;
- 12 mois pour ceux des niveaux IV et V.

Sont toutefois exclus du bénéfice de la Rémunération Annuelle Effective Garantie, les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, notamment : les contrats d'apprentissage, les contrats de formation en alternance, ...

Le contenu, les modalités d'application ainsi que les montants par coefficient de cette « Rémunération Annuelle Effective Garantie » sont donnés en annexe au présent avenant.

Art. 14 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES : MAJORATIONS

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée de 35 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire fixée en application des dispositions légales et conventionnelles.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux. Dans ce cas, le personnel en sera informé par voie d'affichage. En outre, chaque salarié sera tenu régulièrement informé de ses droits acquis à ce titre.

La majoration des heures supplémentaires peut être incluse dans le forfait mensuel pour les salariés bénéficiant de cette forme de rémunération.

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle.

Art. 15 - TRAVAIL D'UN DIMANCHE OU D'UN JOUR FERIÉ : MAJORATION

1. Principe général

Les heures de travail des dimanches et jours fériés légaux sont définies de 6 heures du matin dudit jour à 6 heures du matin le lendemain.

Pendant ces journées, les heures de jour sont de 6 heures à 22 heures, les heures de nuit de 22 heures à 6 heures.

Les salariés des services continus et non continus perçoivent, pour les heures de travail ainsi définies effectuées les dimanches et jours fériés légaux, une majoration de 100 % qui s'applique au salaire normal.

Par salaire normal, il faut entendre la rémunération qu'aurait eue le salarié pour le travail effectué en heures normales (non supplémentaires).

(1) Voir annexe VI

Compte tenu de cette majoration spéciale, les heures de dimanche et jours fériés légaux des services non continus ne bénéficient pas de majoration pour heures supplémentaires. Les heures effectuées ce jour-là n'entrent donc pas en ligne de compte pour le décompte des heures supplémentaires de la semaine.

Par contre, pour les salariés des services continus, la majoration prévue ci-dessus pour les dimanches, et jours fériés légaux se cumule en s'additionnant avec les majorations pour heures supplémentaires. Dans ces services, le calcul de majoration se fera sur la période nécessaire pour assurer la rotation complète des équipes.

2. Cas du personnel rémunéré au forfait

a) Cas habituel

Si d'une façon habituelle l'horaire du service auquel est attaché l'intéressé comporte du travail du dimanche ou de jours fériés, il en sera tenu compte pour l'établissement de la rémunération, le principe d'un forfait restant de toute façon valable.

b) Cas exceptionnel

Travail un dimanche ou un jour férié : les salariés appelés individuellement et à titre exceptionnel en raison de leurs fonctions et des besoins de l'usine à travailler un jour férié ou un dimanche, auront droit, au titre de la rémunération du travail effectué ce jour-là, à une indemnité calculée dans les conditions ci-dessus. Toutefois, un repos compensateur tenant compte des majorations éventuelles et fixé en accord avec l'employeur pourra remplacer l'indemnité telle que définie au paragraphe 1.

Art. 16 - TRAVAIL DE NUIT : PRIME DE PANIER - MAJORATION

1. Prime de panier

Il est alloué à chaque salarié travaillant au moins six heures entre 22 heures et 6 heures une prime de panier de nuit égale à une fois et demie le taux de la ressource garantie horaire du salarié de Niveau I, 1er échelon.

Cette disposition ne s'applique pas au concierge logé dans l'établissement.

La même indemnité sera accordée aux salariés qui, après avoir travaillé dix heures ou plus de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

2. Majoration des heures de nuit

A - Principe général

Pour tenir compte de l'ensemble des astreintes que comportent, soit le régime du travail avec roulement de poste et de travail régulier de nuit, soit de façon générale, les heures de travail effectuées de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 H et 6 H bénéficieront d'une majoration spéciale de 11 %, calculée sur le salaire normal. Par salaire normal, il faut entendre la rémunération qu'aurait perçue le salarié pour le travail effectué en heures normales, étant exclues : les majorations pour heures supplémentaires ; les majorations des dimanches et jours fériés ; les primes ayant le caractère de remboursement de frais ; les gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

B - Cas du personnel rémunéré au forfait

a) Cas habituel

Si d'une façon habituelle l'horaire du service auquel est attaché l'intéressé comporte du travail de nuit, il en sera tenu compte pour l'établissement de la rémunération, le principe d'un forfait restant de toute façon valable.

b) Cas exceptionnel

Travail de nuit : quand exceptionnellement un salarié est appelé à travailler de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures sont rémunérées compte tenu d'une majoration spéciale de 11 %. Cette majoration spéciale est calculée sur une base identique à celle prévue ci-dessus.

Art. 17 - SERVICES CONTINUS : MAJORATION - DOUBLEMENT DE POSTE

La notion de services continus, pour l'application de la présente convention collective, est celle qui concerne :

- soit des travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour de la nuit et de la semaine ;

- soit des travaux qui, sans être eux-mêmes à fonctionnement continu, dépendent techniquement des services à fonctionnement nécessairement continu.

Les salariés des services continus (tels que définis à l'alinéa précédent) bénéficieront à compter du 1er juin 1970 d'une majoration spéciale de 11 % excluant la majoration prévue à l'article 16, paragraphe 2 et calculée sur le salaire normal, c'est-à-dire sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié pour le travail effectué en heures normales, étant exclues : les majorations pour heures supplémentaires, les majorations des dimanches et jours fériés ; les primes ayant le caractère de remboursement de frais ; les gratifications à caractère exceptionnel ou bénévole.

Les salariés de ces services lorsqu'ils doublent le poste dans les conditions d'application de la loi sur la durée du travail bénéficient d'une prime de doublement de poste dont le montant est fixé à une fois la garantie de ressources du salarié de Niveau 1, 1er échelon.

Art. 18 - TRAVAIL DES JEUNES SALARIÉS DE MOINS DE 17 ANS

La rémunération des jeunes salariés de moins de dix-sept ans sera fixée en pourcentage du salaire de l'adulte de la catégorie, échelon ou emploi considéré :

16 à 17 ans ..... 85 %

Toutefois, si le jeune salarié est appelé à exécuter occasionnellement, avec équivalence de rendement et de qualité, un travail confié normalement à un adulte (par exemple dans une chaîne de fabrication), il a la garantie du salaire correspondant à ce travail.

Art. 19 - TRAVAIL DES FEMMES

À conditions égales de travail et de rendement, le calcul de la rémunération doit être établi sur les mêmes bases pour les hommes et pour les femmes.

Art. 20 - SALARIÉS À CAPACITÉ RESTREINTE

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leurs aptitudes physiques mettent en condition d'infériorité notoire sur les salariés de la même catégorie, échelon ou emploi, il pourra exceptionnellement, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, leur appliquer un salaire inférieur à la ressource garantie.

La réduction possible de salaire ne pourra excéder le dixième de la ressource garantie. D'autre part, le nombre des salariés d'une catégorie, échelon ou emploi, auxquels s'appliquera cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre de salariés de la catégorie, échelon ou emploi.

Néanmoins, pour les ouvriers ayant accompli pendant un minimum de dix ans une fonction pénible dans l'entreprise, ou à caractère insalubre, ceux-ci garderont, même en cas de changement définitif d'emploi, la garantie individuelle de la ressource garantie en vigueur de leur catégorie d'origine.

La décision à intervenir concernant l'application de ce troisième alinéa sera prise par la direction après consultation des délégués du personnel.

Art. 21 - CASSE-CROÛTE

Lorsque, dans la journée de travail, il n'est prévu aucun temps de repos consacré au repas, les salariés bénéficieront d'un quart d'heure payé de casse-croûte.

Le moment du temps d'arrêt peut être fixé d'une manière collective. Il pourra être déplacé éventuellement en cas de nécessité de service.

Pour les services de fabrication, pour les équipes d'entretien travaillant d'une façon continue à trois postes de huit heures, ainsi que pour les salariés travaillant sur machines en trois équipes successives de huit heures, il n'y a pas d'heure fixe pour le casse-croûte.

Art. 22 - INDEMNITÉ DE TRANSPORT

Le personnel résidant à une distance supérieure ou égale à 5 km de son lieu de travail (distance routière la plus courte entre l'entrée de l'usine et le centre de la localité de résidence) recevra une indemnité qui sera égale à 85 % du tarif de la carte d'abonnement de la S.N.C.F. pour la distance considérée.

Lorsque l'intéressé n'a pas la possibilité d'utiliser la S.N.C.F. et doit recourir à un service d'autobus public, il recevra une indemnité égale à 85 % du tarif de la carte d'abonnement du service autobus.

L'indemnité prévue est hebdomadaire et ne sera acquise qu'aux salariés présents pendant toute la semaine, sauf cas reconnus de blessures, maladie et congé régulier au cours de la semaine.

Lorsque l'intéressé n'a pas la possibilité d'utiliser la S.N.C.F. et doit recourir à un moyen de transport individuel, il recevra mensuellement une indemnité dont le montant journalier sera égal à 85 % du tarif de la carte d'abonnement du service d'autobus divisé par le nombre normal de jours de travail de l'entreprise dans le mois considéré. Il sera fait référence au tarif d'abonnement du service autobus le plus proche.

Cette indemnité journalière ne sera due que pour les jours où le salarié se sera rendu effectivement à son travail.

Art. 23 - CHANGEMENT D'EMPLOI TEMPORAIRE

Lorsqu'un salarié d'une catégorie déterminée change temporairement d'emploi pour une cause indépendante de sa volonté (arrêt de machine, etc.) il est assuré de percevoir pendant un mois, ce délai pouvant être porté à deux mois dans certains cas exceptionnels, le salaire moyen qu'il percevait antérieurement calculé sur le mois précédant le changement d'emploi et à condition qu'il fasse un effort de travail normal. Ce salaire moyen sera revalorisé des augmentations collectives de salaire qui pourraient intervenir pendant l'application de cette garantie. Si le travail qu'il effectue temporairement est payé à un taux supérieur au salaire moyen ci-dessus défini, le salarié perçoit le salaire correspondant au travail qu'il effectue.

Art. 24 - REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ PAR UN SALARIÉ D'UNE CATÉGORIE INFÉRIEURE

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra à compter du premier jour de cet intérim, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre la ressource garantie de sa catégorie et la ressource garantie de la catégorie du salarié dont il assure l'intérim.

Au cas où cette vacance deviendrait définitive, le salarié en ayant assuré l'intérim intégralement et pendant une période continue de six mois, et y ayant donné entière satisfaction, sera titularisé dans le poste et bénéficiera de la classification et autres avantages en découlant.

Art. 25 - PRIME D'ANCIENNETE *(1)*

Après trois ans d'ancienneté dans l'établissement, les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à leurs salaires.

Le taux de cette prime est fixé en pourcentage de la ressource garantie de la fonction.

Le taux est de 3 % après trois ans d'ancienneté et est augmenté d'un point après chaque année supplémentaire d'ancienneté sans pouvoir dépasser :

- 15 % après 15 ans d'ancienneté,
- 16 % après 20 ans d'ancienneté,
- 17 % après 25 ans d'ancienneté,
- 18 % après 30 ans d'ancienneté.

Au salarié dont la classification est au moins égale au 1er échelon du Niveau III, une prime supplémentaire de 2 %, calculée sur le taux de la ressource garantie de la fonction, sera attribuée après vingt ans d'ancienneté.

Étant déterminés par rapport à la ressource garantie de la fonction, le montant de la prime d'ancienneté et celui de la prime supplémentaire sont adaptés à l'horaire de travail du service, conformément à l'article 12 du présent avenant « Mensuels ».

---

(1) Protocole d'accord concernant l'application de la prime d'ancienneté

Par protocole d'accord en date du 3 mai 1955, lors de la création de la prime d'ancienneté qui à cette époque ne concernait que le personnel collaborateur, il a été précisé par la délégation patronale et reconnu par les délégations ouvrières que la prime d'ancienneté n'existant pas contractuellement jusqu'à ce jour, les employeurs tenaient compte de l'ancienneté de leur personnel pour la fixation des rémunérations réelles.

Il a donc été décidé que la prime créée ne s'ajouterait pas automatiquement aux traitements actuels du personnel présent à l'établissement, à la signature de la convention, mais qu'elle pourrait être prélevée pour tout ou partie de son montant sur les rémunérations réelles. Cet aménagement des traitements devra se faire en tenant compte du minimum hiérarchique, de la valeur de l'intéressé et de son ancienneté.

Art. 26 - JOURS FÉRIÉS *(1)*

Le chômage d'un jour férié ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Art. 27 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

1. Congé principal

La durée du congé principal est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période légale de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Ne réduisent pas la durée du congé annuel :

- Les absences dues, dans la limite de trente jours, soit à la maladie constatée par certificat médical, soit à des périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé. Si la durée d'absence dure plus de trente jours calendaires, ces trente premiers jours d'absence ne réduiront donc pas la durée du congé annuel.

- Les congés spéciaux visés à l'article 29 du présent avenant, étant entendu que les exigences du service, pourront empêcher le blocage du congé annuel avec ces absences.

2. Congé d'ancienneté

La durée du congé principal défini ci-dessus est augmentée à raison d'un jour ouvrable après dix ans de service, continu ou non, dans l'entreprise, de deux jours après quinze ans et de trois jours après vingt ans.

3. Congé des mères de famille

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 au sens de la législation des congés payés. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas six jours.

4. Indemnité de congé

L'indemnité afférente au congé principal est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale sus-visée.

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

L'indemnité afférente aux congés supplémentaires définis ci-dessus est égale, pour chaque journée, au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé principal.

---

(1) Pour le travail d'un jour férié, se reporter également à l'article 15 (note de l'éditeur).

5. **Fractionnement du congé et période d'attribution**

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et égale ou inférieure à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être de douze jours ouvrables au moins, comprise entre deux jours de repos hebdomadaire et doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours de congés restant dus au-delà de cette fraction peuvent être accordés en une ou plusieurs fois, soit pendant la période du 1er mai au 31 octobre, soit en-dehors de cette période.

Les jours de congé excédant la durée de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise ; qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement.

6. **Congé supplémentaire pour fractionnement**

Les congés légaux, compris entre douze et vingt-quatre jours, accordés en-dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et ceci à l'initiative de l'employeur, donnent automatiquement droit pour le salarié à deux jours ouvrables de congé supplémentaire si le nombre de jours de congé effectivement pris en-dehors de cette période est égal ou supérieur à six, et un jour ouvrable si ce nombre est de trois, quatre ou cinq jours.

Par contre, si la prise de congés en-dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est due à l'initiative du salarié, l'attribution des congés supplémentaires prévus ci-dessus n'interviendra que par accord exprès passé, à titre individuel ou collectif, avec l'employeur.

7. **Dispositions diverses**

Les avantages particuliers résultant des paragraphes 1 et 6 ci-dessus s'imputeront sur toutes dispositions équivalentes plus avantageuses qui résulteraient ultérieurement de textes légaux, réglementaires ou contractuels.

8. **Prolongation de la période des congés**

Les salariés qui, en raison d'un accident de travail ou d'un cas de maladie, se seraient trouvés dans l'impossibilité matérielle de prendre leur congé à l'intérieur de la période d'attribution des congés payés conserveront droit au dit congé, pourvu qu'il prenne fin au plus tard le 31 décembre de l'année qui suit la fin de la période légale de prise des congés payés. Au-delà de cette date, l'intéressé recevra l'indemnité compensatrice.

9. **Travailleurs d'Outre-Mer et immigrés**

Les usines examineront avec libéralité les demandes motivées d'absence prolongée qui leur seraient présentées par certains travailleurs désirant, à l'occasion des congés payés, se rendre dans leur pays d'origine ou celui de leur conjoint. La durée de cette absence sera au maximum de trois mois.

Les intéressés recevront la garantie de retrouver à leur retour l'emploi qu'ils avaient au moment de leur départ ou un emploi équivalent sous réserve du résultat de la visite médicale et à condition de respecter la date de retour fixée au moment du départ, sauf cas de force majeure dûment justifié.

L'application de cette disposition ne pourra toutefois pas avoir pour effet de placer l'intéressé dans une situation privilégiée par rapport aux autres salariés de l'entreprise au regard de toutes mesures (licenciement collectif, etc.) que l'entreprise serait amenée à prendre dans l'intervalle de son absence.

Art. 28 - PRIME DE VACANCES

Au moment de son départ en congé, le salarié percevra une prime de vacances déterminée à raison du nombre de jours de congé principal auquel il a droit et sur la base d'un montant fixé en annexe V au présent avenant.

Pour le personnel ayant un horaire inférieur à la durée légale du travail, la prime de vacances est diminuée dans le rapport existant entre l'horaire pratiqué et la durée légale du travail. Toutefois, lorsque l'horaire normal de l'entreprise est inférieur à la durée légale du travail, cette diminution est faite dans le rapport existant entre l'horaire pratiqué et cet horaire normal de l'entreprise.

Le versement de cette prime est subordonné à la présence au travail, sauf autorisation préalable ou cas de force majeure résultant exclusivement de maladie ou d'accident dûment justifié, le jour ouvrable précédant la date fixée pour le départ en congé et celui de la reprise prévue du travail. En cas de fractionnement du congé, cette condition doit être remplie pour chacune des dates fixées aux différentes périodes de congé.

La prime de vacances, attachée à la personne du salarié, est versée sous forme d'une avance sur salaire, au moment du départ en congés payés. Elle figurera sur le bulletin de paie. En cas de fractionnement, seul le congé de la plus longue durée sera pris en considération pour ce versement. L'avance sera régularisée dès que la condition énoncée au paragraphe précédent sera remplie ou non.

Les primes existant déjà dans l'entreprise, ayant le même caractère que la prime de vacances définie ci-dessus, et données pendant la période des congés payés, quels qu'en soient la dénomination, nature ou mode de calcul, viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence du montant de la prime contractuelle, sauf si elles sont liées aux résultats de l'entreprise ou à des facteurs de production.

Art. 29 - CONGÉS SPÉCIAUX

Il sera accordé aux salariés, sur justification, une autorisation d'absence à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, avec versement d'une indemnité égale au salaire effectif :

- Mariage du salarié ..... 4 jours
- Naissance ou adoption d'un enfant ..... 3 jours
- Mariage d'un enfant ..... 1 jour
- Décès d'un enfant ..... 2 jours
- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ..... 3 jours
- Décès du père, de la mère ..... 2 jours
- Décès du beau-père, de la belle-mère ..... 1 jour
- Décès du frère, de la sœur ..... 1 jour
- Décès d'un grand-parent ..... 1 jour
- Décès d'un petit-enfant ..... 1 jour

Ces jours d'absence exceptionnelle devront, sauf accord entre les parties, être pris au moment des événements en cause.

Ces journées seront assimilées à des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés légaux.

Art. 30 - SERVICE NATIONAL ET PÉRIODES MILITAIRES

1. Appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti, âgé de seize à vingt-cinq ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié ou à l'apprenti de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

2. **Périodes militaires**

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés, la rémunération sera due déduction faite de la solde attribuée qui devra être déclarée par l'intéressé, pour autant que ces périodes n'excèdent pas un total de trente jours au cours des douze mois précédents. La période de douze mois consécutifs à prendre en considération pour la détermination du droit à indemnisation de la période militaire est celle précédant le premier jour de ladite période. Si plusieurs absences pour périodes militaires sont accordées à un salarié au cours de cette période de douze mois consécutifs, le temps pendant lequel celui-ci bénéficiera d'une indemnité complémentaire ne peut excéder au total la durée de 30 jours fixée ci-dessus.

Les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel et ne donnent droit à aucun traitement pour la partie qui dépasserait éventuellement la durée de ce congé.

L'horaire à prendre en considération pour la détermination de cette rémunération sera l'horaire pratiqué dans le service auquel appartient l'intéressé, sous réserve que cet horaire n'ait pas été augmenté pour le personnel restant au travail du fait de l'absence du salarié effectuant la période militaire.

Art. 31 - ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

1. **Conditions d'attribution**

En cas d'accident du travail ou, après six mois d'ancienneté, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de trajet, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

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

2. **Montant de l'allocation complémentaire**

Pendant les périodes indiquées ci-après en fonction de l'ancienneté de l'intéressé, le salarié recevra tout ou partie de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et, éventuellement les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant déduites que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

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

Pour une ancienneté de :

- six mois à un an ..... un mois et demi à plein tarif,
- un an à trois ans ..... deux mois à plein tarif,
  ..... trois mois à 75 ou 85 %,
- trois ans à six ans ..... trois mois à plein tarif,
  ..... quatre mois à 75 ou 85 %,
- six à dix ans ..... quatre mois à plein tarif,
  ..... cinq mois à 75 ou 85 %,
- dix à quinze ans ..... cinq mois à plein tarif,
  ..... six mois à 75 ou 85 %,
- quinze ans et plus ..... six mois à plein tarif,
  ..... six mois à 75 ou 85 %.

L'indemnisation à 75 % jouera en cas de maladie ou d'accident ; l'indemnisation à 85 % jouera en cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'accident de trajet dans la mesure où ce dernier aura été dûment assimilé par la Sécurité Sociale à un accident du travail.

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

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

3. **Détermination du droit à indemnisation**

L'ancienneté et la durée du droit à indemnisation sont à établir au premier jour de l'absence.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une période de douze mois consécutifs, le temps pendant lequel celui-ci bénéficiera de l'allocation complémentaire ne peut excéder au total la durée de la période fixée ci-dessus d'après son ancienneté. La période de douze mois consécutifs à prendre en considération pour la détermination des droits à indemnisation du congé de maladie est celle précédant le premier jour de chaque 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.

4. **Sort du contrat de travail**

Les dispositions du présent article se substituent aux dispositions du Code Local.

Art. 32 - TRAVAIL DES FEMMES

La présente convention s'applique indistinctement aux salariés de l'un ou de l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne pas licencier les femmes en état de grossesse constatée par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif. Cette dernière disposition ne s'applique pas dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

À partir du cinquième mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

Les salariées bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

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

Art. 33 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

1. Congé maternité

Les salariés auront droit au repos prévu par la législation.

L'interruption du travail par la femme pendant la durée de son congé de maternité est considérée comme une simple suspension du contrat de travail.

Un congé payé de trois mois sera accordé aux salariées enceintes ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement, partie avant, partie après leurs couches.

La salariée percevra la différence entre son salaire et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale, et, éventuellement, les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

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

2. Autorisation d'absence

À compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront, à cet effet, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement ne sera pas payé.

3. Congé parental

À l'issue du congé maternité, les salariés pourront, dans les conditions prévues par la loi, bénéficier d'un congé parental.

Il est recommandé aux bénéficiaires de ce congé de faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'ils auront sollicité leur volonté de reprendre leur emploi.

Pendant la durée du congé parental, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Les salariés bénéficieront, dans ce cas, des dispositions des articles du présent avenant.

Ces dispositions leur seront également appliquées si, à l'issue du congé, l'employeur n'est pas en mesure de les réintégrer.

Art. 34 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des dispositions du présent article.

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers et les apprentis.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent subir obligatoirement lors de la reprise du travail une visite médicale.

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Lorsqu'un salarié aura été occupé six mois dans une période de douze mois consécutifs à des travaux particulièrement insalubres, il pourra, sur sa demande, après avis du médecin, être muté à un autre emploi de sa compétence s'il en existe un disponible. Si aucun emploi de sa compétence n'est disponible, l'intéressé bénéficiera d'une priorité pour le prochain emploi vacant de sa compétence. Il en sera de même si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de l'intéressé.

Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Les réfectoires devront être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils seront tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur.

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Art. 35 - GARANTIES DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir son emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

À défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

À compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

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

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Art. 36 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail après accomplissement de la période d'essai, et sauf faute grave ou cas de force majeure, la durée du préavis est fixée comme suit à compter du jour de la notification du congé.

A - En cas de démission

	Pour une durée de service continu de :		
	- 6 mois	6 mois à 2 ans	+ 2 ans
Niveau I	2 semaines	2 semaines	2 semaines
Niveau II Niveau III 1er échelon	1 mois	1 mois	1 mois
Niveau III 2e et 3e échelon Niveau IV	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau V	1 mois	2 mois	3 mois

B - En cas de licenciement

	Pour une durée de service continu de :		
	- 6 mois	6 mois à 2 ans	+ 2 ans
Niveau I	2 semaines	1 mois	2 mois
Niveau II Niveau III 1er échelon	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau III 2e et 3e échelon Niveau IV	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau V	1 mois	2 mois	3 mois

La durée du service continu dans l'entreprise s'apprécie au jour de la notification du préavis, d'après les périodes de travail effectif accomplies depuis la date du dernier embauchage, défalcation faite des périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu sans être rompu.

Lorsque la rupture est le fait de l'entreprise, elle doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

2. **Inobservation du préavis**

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le bénéficiaire de la présente convention, la partie qui n'observe 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 exécuté, 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.

3. **Absences pour recherche d'emploi**

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

- si la rupture est le fait du salarié :
  - vingt heures si le préavis est de deux semaines,
  - vingt-cinq heures si le préavis est d'un mois,
  - cinquante heures si le préavis est de deux mois,
  - soixante-quinze heures si le préavis est de trois mois.

Ces heures d'absences, fixées pour un salarié à temps complet, ne sont pas rémunérées. Pour les salariés à temps partiel, ces heures d'absences seront proratisées par rapport à leur durée de travail.

- si la rupture est le fait de l'entreprise :
  - cinquante heures par mois (25 heures pour un préavis de deux semaines).

Ces heures d'absences, fixées pour un salarié à temps complet, ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Pour les salariés à temps partiel, ces heures d'absences seront proratisées par rapport à leur durée de travail.

À défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison d'un demi-poste par jour fixé 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 un emploi.

4. **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 7, 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 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération correspond à 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. Par voie de conséquence, il est rappelé que sont exclues de l'assiette de cette indemnité les sommes issues de la participation, de l'intéressement, de l'épargne retraite ou encore de l'abondement ainsi que celles issues de dispositifs collectifs d'origine légale. 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 les problèmes généraux de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Les dispositions du présent article 36 point 4 ont un caractère impératif au sens de l'article L.2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Art. 37 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Tout salarié, absent pour quelque cause que ce soit, devra informer son employeur de son absence dans les plus brefs délais. Cette démarche devra également être respectée lors de chaque prolongation de l'absence.

Le salarié devra ensuite justifier son absence auprès de l'entreprise dans les 48 heures qui suivent le début de cette absence. Dans l'hypothèse où cette absence est liée à son état de santé, cette justification devra être effectuée par la production à l'employeur d'un certificat médical. Cette obligation devra également être respectée lors de chaque prolongation de l'absence.

Art. 38 - LICENCIEMENTS COLLECTIFS *(1)*

Si les circonstances contraignent l'employeur à envisager un ralentissement d'activité, la direction devra au préalable en informer obligatoirement le comité d'établissement (ou à défaut les délégués du personnel).

Le comité intéressé (ou les délégués du personnel) sera consulté sur les mesures que la direction compte prendre, telles que formation, réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire ou licenciements collectifs, fermeture, etc...

Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi sera établi conformément aux règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu notamment des qualités professionnelles appréciées par catégories, des charges de famille (y compris l'état de grossesse) et en particulier celles de parents isolés, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Cet ordre n'est pas préférentiel.

Dès lors que des licenciements sont envisagés, l'employeur prend toutes les mesures souhaitables en vue de reclasser son personnel :

1 - tout d'abord à l'intérieur de l'entreprise,
2 - en avisant le service de l'Emploi,
3 - en avisant le syndicat patronal.

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année.

Art. 39 - LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Conformément aux lois en vigueur, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié ayant commis un agissement fautif, doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en vue d'avoir un entretien préalable à toute décision. En cas de refus de la lettre remise en main propre contre décharge, celle-ci sera adressée en recommandé.

La convocation précise l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelle que le salarié a la possibilité de se faire assister au cours de cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par une personne de son choix inscrite sur une liste dressée par le Préfet à cet effet ; dans ce cas la convocation précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Après avoir observé un délai de réflexion de un jour franc suivant la date à laquelle l'entretien a eu lieu, l'employeur qui décide de licencier le salarié doit notifier à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis que l'employeur devra observer le cas échéant.

L'énonciation des motifs du licenciement est effectuée conformément aux lois en vigueur.

---

(1) Il y a lieu de se reporter également à l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par les avenants du 25 janvier 1990, du 23 janvier 1991 et du 2 juillet 1992 (Note de l'éditeur).

Art. 40 - SECRET PROFESSIONNEL

Constitue une faute lourde le fait pour un salarié de ne pas observer le secret professionnel.

Art. 41 - DÉPLACEMENTS POUR LE SERVICE

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur. L'importance de ces frais dépend du lieu où s'effectuent ces déplacements, ils ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme. Ils seront donc fixés à un taux tel qu'ils puissent assurer au salarié des repas et une chambre en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Pour le personnel travaillant de façon continue sur des chantiers extérieurs, les conditions de déplacement sont régies par les dispositions figurant en annexe II.

Art. 42 - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ET D'ÉTABLISSEMENT

Lorsque le salarié d'un établissement arrive directement d'un autre établissement de la même société ou d'un établissement d'une filiale de celle-ci, sur l'initiative de la société, la mutation s'accompagnant d'un changement de résidence, les frais de déplacement et le déménagement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge lui sont remboursés par son nouvel établissement.

Il en est de même quand le salarié arrive directement d'un autre établissement figurant dans le champ d'application tel qu'il est défini à l'annexe I des Clauses Générales de la présente convention, à la suite d'une entente entre les directions des deux établissements et sur l'initiative de l'une d'entre elles.

Art. 43 - 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 7, 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.

Art. 43 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 7, 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.

Art. 44 - RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

L'adhésion au régime de retraite de l'U.N.I.R.S. est obligatoire. Toutefois, les chefs d'atelier, les contremaîtres et, d'une manière générale, tous les salariés susceptibles d'être affiliés à l'I.R.C.A.C.I.M. devront de préférence être affiliés à ce régime.

Les entreprises qui, antérieurement au 30 juin 1958, ont adhéré au régime prévu à l'article 36 de l'annexe 1 à la Convention Collective des Cadres du 14 mars 1947 auront la faculté d'affilier :

- soit au régime de l'U.N.I.R.S.,
- soit au régime de l'article 36,
- soit, dans les limites de sa compétence, au régime de l'I.R.C.A.C.I.M. ceux de leurs salariés qui ne bénéficient pas déjà du régime de l'article 36 et qui sont classés au moins au 2ème échelon du niveau III (coefficient 225).

L'obligation prévue au premier alinéa ci-dessus ne concerne pas les entreprises qui, antérieurement au 1er juillet 1958, avaient déjà adhéré à un régime de retraite ou institué un régime particulier de retraite. Toutefois, si elles décident dans l'avenir d'adhérer à un régime interprofessionnel, elles seront tenues d'adhérer au régime de l'U.N.I.R.S. ou, éventuellement de l'I.R.C.A.C.I.M.

Sauf décision contraire de l'employeur, cette adhésion entraînera la suppression des avantages particuliers au précédent régime.

Art. 45 – DATE D'APPLICATION

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er avril 1976 sous réserve des dispositions contenues dans le protocole d'accord signé le 23 avril 1976.

Le présent avenant a été réalisé en application des dispositions de l'accord national de mensualisation du 10 juillet 1970 modifié par l'avenant du 29 janvier 1974 qui prévoyait comme dernière étape du processus de mensualisation la réalisation d'un statut unique pour les personnels ouvriers et les personnels collaborateurs. A partir du 1er janvier 1976, cet avenant s'est donc substitué aux anciens avenants ouvriers d'une part, et collaborateurs d'autre part, contenus dans la convention collective pour l'Industrie du Travail des Métaux de la Moselle du 22 mars 1955.

AVENANT « MENSUELS »

ANNEXE I

ORGANISATION DES ESSAIS PROFESSIONNELS

(Accord 1968 - modifié 1973)

Article premier - PÉRIODICITÉ

Les sessions d'essais professionnels seront organisées suivant les besoins et au maximum une fois par an pour les métiers dont la liste sera établie.

Art. 2 - CHOIX, CONDITIONS D'EXÉCUTION ET COTATION DES ÉPREUVES THÉORIQUES ET PRATIQUES

Le choix des épreuves théoriques et pratiques, leurs conditions d'exécution et leur cotation ainsi que les programmes préparatoires, sont déterminés, par métier, par une commission paritaire composée de deux représentants patronaux et de deux représentants ouvriers.

Art. 3 - DÉSIGNATION DES MEMBRES DES COMMISSIONS

1. Représentation ouvrière

Les représentants ouvriers désignés par les organisations syndicales ouvrières signataires de la convention collective devront, de préférence, faire partie des entreprises de la Chambre Syndicale.

Ils doivent être âgés de vingt-cinq ans au moins et être titulaires du C.A.P. Pour les essais d'O.P. 1 et d'O.P. 2, ils devront faire la preuve d'une catégorie professionnelle supérieure à celle correspondant aux essais qu'ils auront à juger, et chaque fois que possible, d'une pratique au moins égale à deux ans dans la qualification considérée. Pour l'essai d'O.P. 3, ils devront faire la preuve d'une catégorie professionnelle au moins égale à celle d'O.P. 3 et, dans la mesure du possible, d'une pratique d'au moins quatre ans dans la qualification considérée.

Les entreprises devront laisser aux représentants ouvriers ainsi désignés le temps nécessaire leur permettant d'assister aux réunions auxquelles ils seront convoqués par la Chambre Syndicale des Industries du Travail des Métaux de la Moselle.

2. Représentation patronale

Les représentants patronaux sont délégués par la Chambre Syndicale des Industries du Travail des Métaux de la Moselle en accord avec les chefs des entreprises auxquelles ils appartiennent.

Art. 4 - REMBOURSEMENT DES FRAIS

Les frais occasionnés par les réunions des commissions sont remboursés par la Chambre Syndicale à l'entreprise à laquelle appartiennent tous les membres de la Commission (temps passé, frais de déplacement).

La Chambre Syndicale demande aux entreprises qui ont inscrit des candidats une participation aux frais, proportionnelle au nombre des candidats.

Art. 5 - INSCRIPTION DES CANDIDATS

1. Conditions à remplir

a) Essai d'O.P. 1

- Candidats ayant présenté sans succès un C.A.P. : un an après l'échec ;
- Candidats ayant présenté sans succès l'examen de compagnon : deux ans après l'échec ;
- Autres candidats : vingt-trois ans minimum et deux ans de pratique professionnelle dans le métier considéré ;
- Jeunes ayant bénéficié d'un Contrat de Qualification au titre de la formation alternée dans les conditions définies par les accords nationaux relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes (accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 ; accord métallurgie du 22 janvier 1985) ainsi que dans le cadre de la loi du 24 février 1984.

b) Essai d'O.P. 2

- Titulaires du C.A.P. du métier : vingt-trois ans dans l'année en cours et deux ans de pratique professionnelle en catégorie d'O.P. 1, dans le métier considéré ;
- Titulaires de l'examen de compagnon du métier : vingt-trois ans dans l'année en cours et trois ans de pratique professionnelle en catégorie d'O.P. 1, dans le métier considéré ;
- Non titulaires du C.A.P. ou de l'examen de compagnon du métier : cinq ans de pratique professionnelle en catégorie d'O.P. 1, dans le métier considéré.

c) Essai d'O.P. 3

- Cinq ans de pratique professionnelle en catégorie O.P. 2 dans le métier considéré ;
- Après trois ans de pratique professionnelle en catégorie O.P. 2, dans le métier considéré, possibilité de dérogation sur proposition de la direction après consultation du comité d'entreprise.

2. Formalités d'inscription

Les entreprises seront avisées de l'organisation d'essais professionnels dans telles catégories. Elles devront communiquer à la Chambre Syndicale :

- les noms, prénoms, dates de naissance et adresses des candidats qui désirent se présenter ;
- une attestation certifiant que le candidat répond aux conditions d'inscription exigées.

Art. 6 - PRÉPARATION DES CANDIDATS

Les essais professionnels, qui sont avant tout l'appréciation d'un niveau de connaissances, visent par ailleurs à développer le désir de perfectionnement. Dans cette optique, il est nécessaire de donner aux candidats la possibilité de se préparer à cet examen. A cet effet, des programmes seront établis, par métier, par les différentes commissions qui indiqueront en outre les manuels pouvant aider les candidats à se préparer à l'examen.

Ces manuels seront achetés par les entreprises et remis aux candidats soit à titre définitif, soit uniquement à titre de prêt en vue de constituer une bibliothèque technique au niveau de l'entreprise.

Une publicité aussi large que possible sera faite des moyens que peuvent utiliser les salariés pour se préparer à ces épreuves : cours de promotion sociale, sessions normales de F.P.A., sessions de perfectionnement ...

Art. 7 - DÉROULEMENT DES ÉPREUVES

Les essais professionnels comprennent une épreuve théorique écrite et une épreuve pratique.

L'épreuve théorique a lieu dans la mesure du possible dans un centre d'enseignement, sous la surveillance d'une commission de contrôle composée d'au moins un représentant patronal et un représentant salarié.

La durée moyenne de l'épreuve théorique est de deux heures.

L'épreuve pratique a lieu, dans la mesure du possible, dans un établissement d'enseignement technique, sous la surveillance d'une commission de contrôle composée, par métier, d'un représentant patronal, d'un représentant salarié et d'un professeur de l'établissement.

Il sera remis à chaque candidat une fiche individuelle sur laquelle il portera les observations qu'il pourrait faire concernant les conditions générales dans lesquelles se sera déroulée son épreuve.

La durée moyenne de l'épreuve pratique est de huit heures.

Art. 8 - CORRECTION DES ÉPREUVES

Les épreuves théoriques et pratiques sont corrigées, pour chaque métier, par la commission qui a procédé au choix, condition d'exécution et cotation des épreuves.

Les épreuves théoriques sont centralisées à la Chambre Syndicale où les commissions se réunissent pour la correction.

Les épreuves pratiques sont corrigées dans l'établissement où elles se sont déroulées par les commissions de surveillance correspondant à chaque métier.

Art. 9 - DÉLAI DE CORRECTION ET CONTESTATION

Les résultats des épreuves théoriques et pratiques sont communiqués dans les quinze jours aux candidats par l'intermédiaire de leur entreprise, les candidats disposant d'un délai de huit jours pour contester éventuellement auprès de la Chambre Syndicale, les notes qui leur auront été attribuées.

Toutes les contestations seront portées devant la commission qui aura procédé aux choix des épreuves et qui décidera en dernier ressort. En cas de conflit au sein de la commission, un arbitre choisi d'un commun accord parmi les professeurs de l'Enseignement Technique sera désigné. Sa décision sera sans appel.

Art. 10 - RÉSULTAT DES ÉPREUVES ET PROMOTION

Seuls seront réputés avoir satisfait à l'ensemble de l'essai les candidats ayant obtenu un minimum de 12/20 à l'épreuve pratique et 10/20 à l'épreuve théorique.

Les ouvriers ayant satisfait à l'essai professionnel recevront un diplôme attestant leur réussite. Leur promotion au sein de l'entreprise interviendra dans la limite des places disponibles.

Dans le cas où aucune place ne serait disponible, les candidats ayant réussi l'essai professionnel seront inscrits sur une liste d'attente par ordre de résultat à l'essai et, à égalité de résultat, par ordre d'ancienneté, et seront promus au fur et à mesure des places disponibles.

ANNEXE II

AVENANT CONCERNANT LES MONTEURS TRAVAILLANT D'UNE FAÇON CONTINUE SUR DES CHANTIERS EXTERIEURS

Avenant à la Convention Collective du Travail
du 1er avril 1955
refondu le 26 mars 1969

Etant donné le caractère particulier de l'activité des ouvriers monteurs qui travaillent de façon continue sur des chantiers extérieurs, activité essentiellement différente de celle des ouvriers d'atelier, les délégations patronales et ouvrières des entreprises occupant des monteurs ont défini, d'un commun accord, les conditions générales dans lesquelles s'exercera cette activité.

Article premier - DÉFINITION DE L'OUVRIER MONTEUR

On entend par ouvrier monteur tout ouvrier travaillant sur des chantiers extérieurs à l'entreprise, chantiers dont les durées sont variables et dont les localisations ne peuvent être déterminées à l'avance. Sur ces chantiers, les ouvriers travaillent à l'assemblage, au levage, à la fabrication, à la réparation ou à l'entretien d'éléments destinés à des ensembles pour fournitures à des clients. Le déplacement de l'un de ces ouvriers d'un chantier à un autre, peut intervenir sur décision du chef d'entreprise ou de son représentant.

L'ouvrier travaillant occasionnellement sur un chantier de montage bénéficiera des mêmes conditions que les ouvriers monteurs pendant la durée de son occupation sur le chantier.

Art. 2 - DÉLAI DE PRÉVENANCE

Pour le déplacement d'un ouvrier d'un chantier sur un autre et sauf dans les cas urgents de dépannage pour lesquels cela ne sera pas possible, les entreprises s'efforceront de respecter un certain délai de prévenance. Ce délai devrait normalement être de vingt-quatre heures pour les petits déplacements et de soixante-douze heures pour les grands déplacements.

Art. 3 - DÉFINITION DE L'OUVRIER OCCUPÉ EN PETIT DEPLACEMENT

Est considéré en état de « petit déplacement » l'ouvrier qui peut regagner chaque soir son domicile habituel.

Art. 4 - DÉFINITION DE L'INDEMNITÉ JOURNALIÈRE DE PETIT DÉPLACEMENT ET DE SON MONTANT

L'indemnité de petit déplacement correspond aux dépenses journalières qu'engage l'ouvrier en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas en déplacement.

Le montant de ces dépenses journalières qui comprennent :

- l'indemnité de panier,
- les frais de transport,

est remboursé par une allocation forfaitaire à *(1)* F par journée complète de travail.

Cette allocation forfaitaire sera réduite à *(1)* F si l'employeur offre la possibilité de transport gratuit par tout mode approprié.

Lorsque, par contre, l'employeur n'offre pas la possibilité de transport gratuit et que la distance séparant le domicile de l'ouvrier du chantier est supérieure à 20 km, une indemnité de *(1)* F est versée pour chaque kilomètre excédant ces 20 km, à l'aller comme au retour. Cette indemnité kilométrique s'ajoutera à l'indemnité journalière forfaitaire définie ci-dessus.

Pour l'appréciation de ce kilométrage, la carte Michelin fera foi, les distances étant calculées de commune à commune, quelle que soit la localisation du domicile de l'ouvrier ou du chantier sur le territoire de cette commune.

Nota - En cas de transport organisé par l'employeur, les moyens mis en oeuvre devront répondre aux normes légales de sécurité ainsi qu'à un minimum de confort.

Art. 5 - SALAIRES

Pour tenir compte des conditions particulières de travail des ouvriers monteurs occupés d'une façon continue sur des chantiers extérieurs, le barème de garantie de ressources figurant en annexe V du présent avenant comporte une majoration de 10 % par rapport au barème des ouvriers d'atelier.

Art. 6 - TRAVAUX EN HAUTEUR

Pour les travaux exceptionnels de courte durée pour lesquels il ne serait pas possible de mettre en place des moyens réglementaires de protection collective, une prime horaire de 0,30 F sera versée pour les travaux exécutés au-dessus de 20 mètres de vide.

Art. 7 - AVANTAGES ACQUIS

Les avantages prévus au présent avenant ne pourront entraîner, toutes conditions égales, une réduction des avantages acquis antérieurement.

---

(1) Voir annexe V.

ANNEXE III

CLASSIFICATION

La présente classification entre en vigueur à dater du 1er avril 1976 et selon les modalités d'application prévues par l'accord national du 21 juillet 1975.

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

NIVEAU IV D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexes ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur. **Niveau de connaissances :** Niveau IV de l'Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**TECHNICIEN D'ATELIER** **T.A.4** *(coefficient 285)* Le travail est caractérisé par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ; - le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ; - la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ; - l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. **TECHNICIEN D'ATELIER** **T.A.3** *(coefficient 270)* Le travail est caractérisé par : - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. **TECHNICIEN D'ATELIER** **T.A.2** *(coefficient 255)* Le travail est caractérisé par : - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION « OUVRIERS » ***(suite)***

NIVEAU III D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie. **Niveau de connaissances :** Niveaux V et IV b de l'Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.	**TECHNICIEN D'ATELIER** *(coefficient 240)* Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P.3) et l'exécution : - soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; - soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles. Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations. --- **P.3** *(coefficient 215)* Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines délicates et complexes du fait de difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre. Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

CLASSIFICATION « OUVRIERS » ***(suite)***

NIVEAU II D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué : - soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, - soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. **Niveau de connaissances** : Niveaux V et Vbis de l'Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles. *(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.*	**P.2** *(coefficient 190)* Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique. Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution de contrôler ses résultats. **P.1** *(coefficient 170)* Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ; - soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle *(1)* et du nombre des opérations effectuées ou de moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O.3) appliqués couramment. Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes. Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution. Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

CLASSIFICATION « OUVRIERS » ***(suite)***

NIVEAU I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	**O.3** *(coefficient 155)* Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire. Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois. --- **O.2** *(coefficient 145)* Le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine. --- **O.1** *(coefficient 140)* Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS »

NIVEAU V D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif ..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre. Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise. **Niveau de connaissances** : Niveau III de l'Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**3ème échelon** *(coefficient 365)* A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent. --- **2ème échelon** *(coefficient 335)* A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables. L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. --- **1er échelon** *(coefficient 305)* A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS » *(suite)*

NIVEAU IV D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. **Niveau de connaissances :** Niveau IV de l'Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**3ème échelon** *(coefficient 285)* Le travail est caractérisé par : – l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; – la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; – la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. **2ème échelon** *(coefficient 270)* Le travail est caractérisé par : – la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; – la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. **1er échelon** *(coefficient 255)* Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par : – une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; – la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS » (suite)

NIVEAU III D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. **Niveau de connaissances :** Niveau V et IV b de l'Education nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**3ème échelon** *(coefficient 240)* Le travail est caractérisé à la fois par : – l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; – la rédaction de comptes-rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines. **2ème échelon** *(coefficient 225)* Le travail est caractérisé à la fois par : – l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage ...) ; – l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc... **1er échelon** *(coefficient 215)* Le travail est caractérisé à la fois par : – l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ; – l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes-rendus.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS » (suite)

NIVEAU II D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur. **Niveau de connaissances :** Niveau V et Vbis de l'Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	**3ème échelon** *(coefficient 190)* Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement. --- **2ème échelon** *(coefficient 180)* Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement. --- **1er échelon** *(coefficient 170)* Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS » ***(suite)***

NIVEAU I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	**3ème échelon** *(coefficient 155)* Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois. --- **2ème échelon** *(coefficient 145)* Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine. --- **1er échelon** *(coefficient 140)* Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

AVENANT « MENSUELS »

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE »

DÉFINITION GÉNÉRALE DE L'AGENT DE MAÎTRISE

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

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

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

AVENANT « MENSUELS »

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE »

NIVEAU V À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires. Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion. Ceci implique de : – veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ; – faire réaliser les programmes définis ; – formuler les instructions d'application ; – répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ; – contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; – donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ; – apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ; – promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ; – s'assurer de la circulation des informations ; – participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent. Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.	**Niveau de connaissances** : Niveau III - Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré. **3ème échelon** *(A.M. 7 - coefficient 365)* Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion. Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci. **2ème échelon** *(A.M. 6 - coefficient 335)* Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées. Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution. Il donne les directives pour parvenir au résultat. **1er échelon** *(A.M. 5 - coefficient 305)* Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires. Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE » ***(suite)***

NIVEAU IV À partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus. Cette responsabilité implique de : – participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ; – faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; – décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; – apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; – imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; – rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; – transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique. **Niveau de connaissances :** Niveau IV - Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.	**3ème échelon** *(A.M. 4 - coefficient 285)* Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. --- **1er échelon** *(A.M. 3 - coefficient 255)* Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE » ***(suite)***

NIVEAU III À partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnels généralement des niveaux I et II. Cette responsabilité implique de : – accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; – répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; – assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; – participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ; – veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; – transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique. **Niveau de connaissances :** Niveaux V et IV b - Education Nationale *(circulaire du 11 juillet 1967).* Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.	**3ème échelon** *(A.M. 2 - coefficient 240)* Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables. --- **1er échelon** *(A.M. 1 - coefficient 215)* Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I : – soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ; – soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

ANNEXE IV

BARÈME DE RESSOURCES GARANTIES

À côté du salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.) en-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré, les parties signataires ont décidé de définir un barème de garanties de ressources.

Pour l'application de ce barème, tous les éléments du traitement ayant la même périodicité mensuelle que celui-ci seront pris en considération, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, jours fériés et autres, de la prime d'ancienneté, des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, de la prime de vacances et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

La garantie de ressources ne modifie pas les éléments de calcul du traitement. Partant de la rémunération brute, après exclusion des éléments définis au paragraphe précédent, on vérifiera à l'occasion de chaque paie, que ce montant est bien au moins égal à la ressource garantie correspondant à la catégorie du salarié intéressé.

L'adoption du barème de ressources garanties ne peut avoir, par elle-même, d'incidence obligatoire sur les appointements réels, quelle que soit la forme de rémunération pratiquée. Le niveau des traitements réels, niveau qui tient compte de la valeur professionnelle et du rendement de chaque salarié, ne peut être déterminé par la convention et reste du ressort de l'entreprise. En particulier, il appartient à chaque entreprise, en fonction de la structure des rémunérations qu'elle verse à son personnel, et si cette structure le nécessite, de déterminer les taux de base (ou taux minima, ou taux d'affûtage...) de ses rémunérations. Ces taux de base ne pourront pas avoir de lien direct avec la présente garantie de ressources, le principe selon lequel la fixation des appointements réels est du ressort de l'entreprise devant rester valable dans tous les cas.

Le barème figurant à l'annexe V des indications chiffrées, s'applique aux salariés âgés de plus de dix-sept ans, présentant une capacité de travail normale et travaillant normalement.

Pour les jeunes salariés âgés de moins de dix-sept ans et les salariés à capacité physique réduite, les chiffres figurant au barème subiront les abattements actuellement en vigueur.

ANNEXE V

ÉLÉMENTS CHIFFRÉS

CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE
(Clauses Générales - Article 7)

Date de l'accord	Montant de l'indemnisation
24 mars 1983	50,00 F (7,62 €)

PRIME DE VACANCES
(Avenant « Mensuels » - Article 28)

Date de l'accord	Par jour de congé principal	Soit pour une année complète
27 février 2014	18,50 €	555 €

PETITS DEPLACEMENTS DES MONTEURS
(Avenant « Mensuels » - Article 4 de l'Annexe II)

Accord du 27 février 2014	Applicable à dater du 1er juin 2014
– Indemnité journalière de petit déplacement : 10,65 € – Indemnité réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit : 6,70 € – Indemnité kilométrique pour les distances excédant 20 km : 0,22 €	

BARÈME DE RESSOURCES GARANTIES

applicable à partir du 1er juin 2014

Accord du 27 février 2014

Valeur du Point : 4,87 €

Niveaux	Échelons	Coefficients	ADMINISTRATIFS & TECHNICIENS (1)	OUVRIERS			OUVRIERS MONTEURS				AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER		
				Majoration 5 % (Art. 12-2 Avenant "mensuels")	TOTAL		Majoration 10 % convention collective Art. 5 Monteurs	Majoration 5 %	TOTAL		Majoration 7 % (Art. 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels)	TOTAL	
V	3	395	1 923,65 €	-	-	-	-	-	-	-	134,66 €	2 058,31 €	AM7
	3	365	1 777,55 €	-	-	-	-	-	-	-	124,43 €	1 901,98 €	AM7
	2	335	1 631,45 €	-	-	-	-	-	-	-	114,20 €	1 745,65 €	AM6
	1	305	1 485,35 €	-	-	-	-	-	-	-	103,97 €	1 589,32 €	AM5
IV	3	285	1 387,95 €	69,40 €	1 457,35 €	TA4	138,80 €	69,40 €	1 596,14 €	TA4	97,16 €	1 485,11 €	AM4
	2	270	1 314,90 €	65,75 €	1 380,65 €	TA3	131,49 €	65,75 €	1 512,14 €	TA3	-	-	-
	1	255	1 241,85 €	62,09 €	1 303,94 €	TA2	124,19 €	62,09 €	1 428,13 €	TA2	86,93 €	1 328,78 €	AM3
III	3	240	1 168,80 €	58,44 €	1 227,24 €	TA	116,88 €	58,44 €	1 344,12 €	TA	81,82 €	1 250,62 €	AM2
	2	225	1 095,75 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1	215	1 047,05 €	52,35 €	1 099,40 €	P3	104,71 €	52,35 €	1 204,11 €	P3	73,29 €	1 120,34 €	AM1
II	3	190	925,30 €	46,27 €	971,57 €	P2	92,53 €	46,27 €	1 064,10 €	P2	-	-	-
	2	180	876,60 €	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1	170	827,90 €	41,40 €	869,30 €	P1	82,79 €	41,40 €	952,09 €	P1	-	-	-
I	3	155	754,85 €	37,74 €	792,59 €	O3	75,49 €	37,74 €	868,08 €	O3	-	-	-
	2	145	706,15 €	35,31 €	741,46 €	O2	70,62 €	35,31 €	812,07 €	O2	-	-	-
	1	140	681,80 €	34,09 €	715,89 €	O1	68,18 €	34,09 €	784,07 €	O1	-	-	-

(1) - BRG mensuel calculé sur une base horaire de 35 H par semaine.

Dans le cadre des dispositions légales, les salaires réels ne pourront pas être inférieurs au montant du SMIC.

La prime de panier de nuit (Art. 16 - Avenant "Mensuels" de la Convention Collective) s'établit à : $\frac{681{,}80 € \times 1{,}5}{151{,}67}$ = **6,74 €**

ANNEXE VI

RÉMUNÉRATION ANNUELLE EFFECTIVE GARANTIE

Indépendamment du « Barème de Ressources Garanties » qui sert à la fois de rémunération mensuelle minimum et de base de calcul des primes d'ancienneté, il est instauré une « Rémunération Annuelle Effective Garantie » déterminée pour chaque coefficient de classification et bénéficiant aux salariés faisant partie de l'effectif de l'entreprise au dernier jour de la période considérée.

Cette « Rémunération Annuelle Effective Garantie » s'applique aux rémunérations acquises par chaque salarié au-delà de la durée des périodes d'ancienneté minimum suivantes :

- 6 mois pour les salariés du niveau I,
- 9 mois pour ceux des niveaux II et III,
- 12 mois pour ceux des niveaux IV et V.

Pour l'application de cette garantie annuelle, toutes les sommes brutes versées à l'occasion du travail fourni sont prises en considération à l'exception de celles correspondant à la prime d'ancienneté telle qu'elle est prévue à l'article 25 du présent avenant, à des remboursements de frais, à l'intéressement des salariés à l'entreprise, tel que prévu par l'ordonnance du 7 janvier 1959 modifiée, et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée.

Le montant de la garantie annuelle applicable à chaque coefficient est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures effectives correspondant à une moyenne de 151,67 heures par mois. En cas d'horaires différents ces montants sont adaptés à l'horaire pratiqué.

De même, le montant de la garantie sera adapté prorata temporis lorsqu'interviendra, en cours d'année, un changement de classification ou une absence ne donnant pas lieu au maintien intégral de la rémunération par l'entreprise.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même la totalité de la rémunération, par exemple lors d'indemnisations complémentaires, ne seront pas prises en compte et la Rémunération Annuelle Effective Garantie sera alors adaptée en proportion des périodes effectivement travaillées dans l'année.

S'agissant d'une garantie annuelle, la vérification de cette garantie sera faite en fin d'année civile ou à la fin de toute autre période de 12 mois déterminée par l'entreprise.

En cas d'existence de sommes dont le versement serait différé, celles-ci seront prises en compte dans la période de 12 mois retenue par l'entreprise, et au cours de laquelle elles ont été versées.

S'il apparaît alors que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la Rémunération Annuelle Effective Garantie applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il bénéficie en vertu du présent texte.

Le barème des Rémunérations Annuelles Effectives Garanties déterminé pour une année subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles notamment pour les salariés à capacité restreinte (Article 20 de l'avenant « Mensuels »).

RÉMUNÉRATION ANNUELLE EFFECTIVE GARANTIE

Protocole d'accord du 27 février 2014
applicable à partir de 2014

Niveaux	Échelons	Coefficients	Base 35 H 151,67 H / mois *(à adapter à l'horaire réellement pratiqué)*
V		395	33 011 €
	3	365	30 131 €
	2	335	27 809 €
	1	305	24 929 €
IV	3	285	23 297 €
	2	270	21 765 €
	1	255	20 975 €
III	3	240	19 646 €
	2	225	18 703 €
	1	215	18 024 €
II	3	190	17 517 €
	2	180	17 477 €
	1	170	17 456 €
I	3	155	17 436 €
	2	145	17 416 €
	1	140	17 395 €

Indépendamment de la vérification en fin d'année du respect de cette RAEG, la rémunération mensuelle de chaque salarié doit être au moins égale à la valeur du SMIC applicable au mois considéré.

ANNEXE VII

PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE

I – *« L'employeur mettra en place, en faveur des salariés non cadres, à l'exception de ceux relevant de l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des Cadres du 14 mars 1947 ayant plus d'un an d'ancienneté, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.*

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès, ainsi que le versement d'un capital en anticipation, en cas d'invalidité 3ème catégorie reconnue par la Sécurité Sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge » (1).

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 0,225 % du montant de la Rémunération Annuelle Effective Garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la Rémunération Annuelle Effective Garantie en vigueur au 1er janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux 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 par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

Les parties signataires du présent accord recommandent, sans que cela présente un caractère obligatoire de consacrer à ce régime, en plus de la cotisation patronale pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, une cotisation salariale à définir au sein des entreprises.

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

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

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

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

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

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 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.

(1) Pour les dispositions en italique : arrêté d'extension à paraître (Note de l'éditeur).

AVENANT RELATIF

À CERTAINES CATÉGORIES

DE « MENSUELS »

AVENANT RELATIF À CERTAINES CATÉGORIES DE « MENSUELS »

Table des matières

		Pages
Champ d'application	Art. 1	84
Personnel visé	Art. 2	84
Engagement	Art. 3	84
Examens psychosociologiques	Art. 4	85
Promotion	Art. 5	85
Emploi et perfectionnement	Art. 6	85
Mutation professionnelle	Art. 7	85
Rémunération	Art. 8	86
Rappel en cours de congés payés	Art. 9	86
Secret professionnel - Clause de non concurrence	Art. 10	87
Indemnité minimale de licenciement	Art. 11	87
Reclassement	Art. 12	87
Procès-verbal		88

AVENANT RELATIF À CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS

Le présent avenant résulte de l'accord national du 13 septembre 1974 repris dans le cadre de la présente convention collective à la suite de l'accord signé le 23 juin 1975

Entre la Chambre Syndicale des Industries du Travail des Métaux de la Moselle, d'une part,

et les Organisations Syndicales soussignées, d'autre part,

il a été décidé d'adjoindre à la Convention Collective de Travail pour l'Industrie du Travail des Métaux de la Moselle, un avenant relatif à certaines catégories de mensuels, dont le texte est le suivant :

Article Premier - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises dont le champ d'application est défini par l'article 1er des Clauses Générales de la présente convention.

Art. 2 - PERSONNEL VISÉ

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

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- 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.

Art. 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 ;
- les appointements réels ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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

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

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

Art. 4 - EXAMENS PSYCHOSOCIOLOGIQUES

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

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

Art. 5 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'art. 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'art. 3 précité pour la lettre d'engagement.

Art. 6 - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

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

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

Art. 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.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8 - RÉMUNÉRATION

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

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

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leur barème de ressources garanties déterminé par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total du barème de ressources garanties découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Art. 9 - RAPPEL EN COURS DE CONGÉS PAYÉS

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

Art. 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 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 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 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.

Art. 11 - INDEMNITÉ MINIMALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la présente convention collective.

Art. 12 - RECLASSEMENT

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

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

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

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

PROCÈS-VERBAL

Dans le cas où un accord collectif créerait un classement national des professions du personnel ouvrier et E.T.D.A.M. dans les entreprises visées à l'article premier du présent protocole d'accord national, les parties signataires de ce protocole se réuniraient pour substituer à l'art. 2 dudit protocole un article relatif aux bénéficiaires se référant au nouveau classement. A cette occasion sera examinée, coefficient par coefficient, au regard de l'application du présent protocole, la situation des techniciens, dessinateurs, employés et assimilés occupant des fonctions comportant un coefficient supérieur à 218 et inférieur à 240.

Seront également fixées les dispositions particulières applicables aux intéressés en matière de période d'essai et de préavis.

Fait à METZ, le 23 juin 1975

ACCORDS

NATIONAUX

ANNEXE

ACCORD DU 26 FÉVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

PRÉAMBULE

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

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

Chapitre I

GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS

Art. 1.1 - CHAMP D'APPLICATION

1.1.1. Professionnel

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

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

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

1.1.2 Géographique

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

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

Art. 1.2 - LIEU D'ATTACHEMENT

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

Art. 1.3 - POINT DE DÉPART DU DÉPLACEMENT

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

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

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

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

Art. 1.4 - DÉFINITION DU DÉPLACEMENT

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

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

Art. 1.5 - NATURE DES DÉPLACEMENTS

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

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

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

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

---

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

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

Art. 1.6 - CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU SALARIÉ EN DÉPLACEMENT

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

Art. 1.7 - DÉFINITION DES TERMES : TEMPS DE VOYAGE, DE TRAJET, DE TRANSPORT

1.7.1. Temps de voyage

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

1.7.2. Temps de trajet

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

1.7.3. Temps de transport

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

Chapitre II

RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Art. 2.1 - PRINCIPE

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

Art. 2.2 - TRANSPORT ET TRAJET

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

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

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

Art. 2.3 - INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE REPAS

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

Art. 2.4 - INDEMNISATION FORFAITAIRE

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Art. 2.5 - DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES

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

Chapitre III

RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Art. 3.1 - TEMPS ET MODE DE VOYAGE

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

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

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

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

Art. 3.2 - FRAIS DE TRANSPORT

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

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

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

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

Art. 3.3 - BAGAGES PERSONNELS

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

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

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

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

Art. 3.4 - DÉLAI DE PRÉVENANCE ET TEMPS D'INSTALLATION

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

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

Art. 3.5 - INDEMNITÉ DE SÉJOUR

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

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

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

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

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

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

a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;
c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

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

- 10 premières semaines : 100 %
- au-delà de la 10ème semaine : 90 %

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

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

Art. 3.6 - VOYAGE DE DÉTENTE

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

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

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

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

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

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3.7 - CONGÉS PAYÉS ANNUELS

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

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

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

Art. 3.8 - CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET JOURS FÉRIÉS

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

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

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Art. 3.9 - MALADIES OU ACCIDENTS

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

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

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

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

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

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

Art. 3.10 - DÉCÈS

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

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

Art. 3.11 - ÉLECTIONS

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

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

Art. 3.12 - MAINTIEN DES GARANTIES SOCIALES

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

Art. 3.13 - VOYAGE DE RETOUR EN CAS DE LICENCIEMENT

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

Art. 3.14 - ASSURANCE VOYAGE AVION

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

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

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

Art. 3.15 - DÉPLACEMENTS EN AUTOMOBILE

3.15.1. Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.
Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

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

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

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

Chapitre IV

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Art. 4.1 - DISPOSITION PRÉLIMINAIRE

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

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

Art. 4.2 - CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

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

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

Art. 4.3 - ÉLECTIONS

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

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

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

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

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

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

Art. 4.4 - DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

Art. 4.5 - EXERCICE DES FONCTIONS

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

Art. 4.6 - TEMPS ET FRAIS DE TRAJET OU DE VOYAGE

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués de personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2 concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1 et 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

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

Art. 4.7 - AUTRES VOYAGES OU TRAJETS

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

Art. 4.8 - DISPOSITIONS DIVERSES

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

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

Chapitre V

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Art. 5.1 - COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

Art. 5.2 - RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR OU DE SON REPRÉSENTANT

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

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

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

• ***Article L 498 (déclaration par l'employeur)***

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

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'Inspecteur du Travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la Caisse Primaire.

• ***Article L 499 (déclaration de la victime)***

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la Caisse Primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L 292 *(2)*.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L 496 *(3)*, le délai de quinze jours suivant la cessation du travail, est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L 503 *(4)*.

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

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

• ***Article L 500 (déclaration par le médecin)***

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

---

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

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

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au Ministre du Travail et de la Sécurité Sociale par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

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

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

Art. 5.3 - PREMIERS SECOURS

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

Art. 5.4 - INFORMATION DES SALARIÉS

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

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

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

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

Art. 5.5 - VISITES MÉDICALES

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

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

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

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

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

Art. 5.6 - ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

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

Art. 5.7 - VESTIAIRE ET INSTALLATION SANITAIRE

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

Chapitre VI

FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 6.1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

---

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

Art. 6.2 - STAGES À PLEIN TEMPS

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

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

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

Chapitre VII

DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS A L'ARTICLE 1.1.2.a

Art. 7.1 - PRINCIPE

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

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

Art. 7.2 - DISPOSITIONS RECOMMANDÉES

7.2.1. Formalités avant le départ

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

7.2.2. Bagages personnels

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

7.2.3. Équivalences des régimes sociaux

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

7.2.4. Assurance voyage avion

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

7.2.5. Maladie, décès

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

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

7.2.6. Clauses particulières

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

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

Chapitre VIII

PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

Art. 8.1

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

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

Chapitre IX

APPLICATION DE L'ACCORD

Art. 9.1 - AVANTAGES ACQUIS

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

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

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

Art. 9.2 - CONSTAT

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Art. 9.3 - DATE D'APPLICATION

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

Art. 9.4

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

- L'Union des Industries Métallurgiques et Minières.
- La Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie C.G.T.-F.O.
- La Fédération des Syndicats de Cadres de la Métallurgie C.G.C.
- La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.
- La Fédération des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie C.F.T.C.
- La Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T.

Union des
Industries
et Métiers de la Métallurgie
Moselle