

**CONVENTION COLLECTIVE
DES
INDUSTRIES METALLURGIQUES
ET
ASSIMILEES DE LA VENDEE**

16 DECEMBRE 2004

SOMMAIRE DETAILLE

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

Article 1- Domaine d'application
Article 2 - Durée – Dénonciation – Révision

CHAPITRE I LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion
Article 4 - Autorisation d'absence
Article 5 - Panneaux d'affichage
Article 6 - Commissions paritaires et négociation

CHAPITRE II REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

Article 7- Délégués du personnel
Article 8 - Comité d'entreprise
Article 9 - Elections professionnelles
Article 10 - Formation des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés

CHAPITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

Article 11 - Recrutement
Article 12 - Durée du travail
Article 13 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes
Article 14 - Jeunes mensuels en-dessous de dix-huit ans
Article 15 - Rupture du contrat de travail
Article 16 - Travail temporaire
Article 17 - Apprentissage
Article 18 - Formation et perfectionnement
Article 19 - Hygiène, sécurité et conditions de travail
Article 20 - Différends collectifs et conciliation
Article 21 - Application
Article 22 - Dépôt de la convention
Article 23 - Date d'application

SECTION II
AVENANT « MENSUELS »

Article 24- Champ d'application

CHAPITRE I
ETABLISSEMENT DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Article 25- Embauche

Article 26 - Période d'essai

CHAPITRE II
EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 27 - Promotion

Article 28 - Ancienneté

Article 29 - Prime d'ancienneté

Article 30 - Paiement au mois

Article 31 - Classifications professionnelles

Article 32 - Rémunération minimale hiérarchique

Article 33 - Taux effectifs garantis annuels

Article 34 - Majorations des heures supplémentaires

Article 35 - Autres majorations

Article 36 - Bulletins de paie

Article 37 - Jours fériés

Article 38 - Remplacement temporaire

Article 39 - Indemnités pour travaux spécifiques

Article 40 - Indemnité de panier

Article 41 - Travail en équipes successives

Article 42 - Travailleur de nuit-indemnité

Article 43 - Primes et indemnités diverses

Article 44 - Travail des femmes

Article 45 - Maternité-paternité

Article 46 - Congés payés

Article 47 - Congés supplémentaires d'ancienneté

Article 48 - Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 49 - Maladie et accident

Article 50 - Incidence des absences pour maladie ou accident sur le contrat de travail

Article 51 - Déplacements pour raisons professionnelles

Article 52 - Changement de résidence

Article 53 - Défense nationale

Article 54 - Rémunération des jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans

CHAPITRE III
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 55 - Préavis en cas de rupture du contrat à durée indéterminée

Article 56 - Départ en retraite

Article 57 - Indemnités de licenciement

Article 58 - Secret professionnel et clause de non-concurrence

**SECTION III
AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE
« MENSUELS »**

Article 59 - Champ d'application

**CHAPITRE I
FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 60 - Personnel visé

Article 61 - Engagement

Article 62 - Examens psycho-sociologiques

Article 63 - Promotion

**CHAPITRE II
EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 64 - Emploi et perfectionnement

Article 65 - Mutation professionnelle

Article 66 - Rémunération

Article 67 - Rappel en cours de congés payés

**CHAPITRE III
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

Article 68 - Secret professionnel et clause de non-concurrence

Article 69 - Indemnité minimale de licenciement

Article 70 - Reclassement

**SECTION IV
AVENANTS ANNEXES**

- Acte Paritaire de Substitution de Classifications
- Barème des Taux Effectifs Garantis Annuels
- Barème des Rémunérations Minimales Hiérarchiques

GLOSSAIRE

ANPE : Association Nationale Pour l'Emploi

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

NAF : Nomenclature des Activités Françaises

SMIC : Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance

SNCF : Société Nationale des Chemins de Fer Français

RMH : Rémunération Minimale Hiérarchique

TEGA : Taux Effectifs Garantis Annuels

UIMV : Union des Industries Métallurgiques de Vendée

VRP : Voyageurs, Représentants, Placiers

SECTION I

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - DOMAINE D'APPLICATION

La présente Convention Collective règle les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises métallurgiques et assimilées du département de la Vendée.

Sauf précisions contraires, ces dispositions s'appliquent donc à la fois aux salariés, hommes et femmes.

Elles visent les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessous même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie.

Sont exclus du champ d'application de la présente Convention : les voyageurs, représentants ou placiers (VRP) régis par l'Accord National Interprofessionnel du 3 octobre 1975 et les salariés de statut cadre régis par la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972.

Pour l'application de la présente Convention Collective, les personnes vivant en concubinage bénéficieront, sur justificatifs, des mêmes droits que les salariés mariés, le concubinage étant entendu comme l'union de fait caractérisé par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes de sexe différent, qui vivent en couple.

Les personnes ayant conclu un Pacte Civil de Solidarité (PACS), dans les formes reconnues par la loi, bénéficieront, sur justificatifs, des mêmes droits que les salariés mariés.

Le champ d'application professionnel de la présente Convention Collective correspond à celui des accords nationaux de la métallurgie.

Le code NAF (Nomenclature des Activités Françaises) constitue également une présomption d'exercice d'une activité métallurgique relevant de la présente Convention Collective (cf. Accord National du 26 novembre 1996).

Le champ d'application territorial de la présente Convention Collective couvre le département de la Vendée.

ARTICLE 2 - DUREE-DENONCIATION-REVISION

Durée :

La présente Convention Collective est conclue pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} mars 2005.

Dénonciation :

Elle pourra être dénoncée, par l'une des parties contractantes, à toute époque avec un préavis de 3 mois, par courrier recommandé avec accusé réception adressé à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

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

En cas de dénonciation de la présente Convention Collective, celle-ci continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée maximale d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention Collective.

Révision :

Toute demande de révision même partielle, présentée par l'une des parties signataires, sera adressée par lettre simple à chacune des organisations signataires ou adhérentes et à l'U.I.M.V. (Union des Industries Métallurgiques de la Vendée).

Elle devra comporter un projet détaillé portant sur le ou les points soumis à révision.

L'U.I.M.V. sera chargée de diffuser cette demande aux organisations syndicales de salariés représentatives non signataires et réunira les différentes parties, dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande de révision.

En cas de demande de révision partielle par une organisation signataire, les autres parties pourront se prévaloir du même droit.

Passé un délai de 3 mois à compter de la demande de révision, la demande de révision sera réputée caduque si aucun accord n'est intervenu.

Et de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

CHAPITRE I

LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

ARTICLE 3 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent, aux salariés comme aux employeurs, la liberté d'opinion et le droit de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les syndicats représentatifs bénéficieront des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'exercice du droit syndical.

La détention de responsabilités syndicales ou de mandat de représentant du personnel ne doit pas être un obstacle au déroulement normal de la carrière des salariés concernés.

En respect de ce droit et d'un principe général de non-discrimination, les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte, pour arrêter leurs décisions, de l'appartenance syndicale, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine raciale ou sociale d'un salarié.

Ces engagements s'appliqueront notamment à l'embauche, la rémunération, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Les employeurs s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur d'un syndicat, d'une amicale ou d'une société coopérative ou de secours mutuel.

De son côté, le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou l'appartenance à un syndicat des individus qu'ils côtoient (employeurs, salariés, clients, fournisseurs ...).

Si l'une des parties contractantes considère qu'un licenciement a été fait en violation du droit syndical tel que défini précédemment, les deux parties s'engagent à examiner le problème et tenter de trouver une solution amiable. Cet engagement réciproque ne pourra faire obstacle aux recours judiciaires existants.

L'exercice du droit syndical, ainsi que défini, ne doit pas aboutir à des actes contraires aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

ARTICLE 4 - AUTORISATION D'ABSENCE

Présence aux congrès :

Les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative émanant de leur organisation syndicale pourront bénéficier d'une autorisation d'absence non rémunérée et non imputable sur les congés payés afin de participer aux congrès de leur organisation syndicale, à condition que la convocation soit présentée à leur direction au moins une semaine avant la date prévue du congrès.

Cette autorisation ne sera accordée qu'à la condition qu'elle n'ait pas des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Elle devra être notifiée, par écrit, à l'intéressé dans un délai de 2 jours ouvrés suivant le dépôt de la demande.

Tout refus donnera lieu à une information et une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Autres autorisations d'absence :

Les autres autorisations d'absence syndicale établies par la Loi devront respecter les termes même du texte qui les prévoit.

Il en est ainsi du congé de formation économique, sociale et syndicale qui devra faire l'objet d'une demande au moins 15 jours à l'avance.

Un éventuel refus devra être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Ce congé d'une durée annuelle maximale de 12 jours (ou 18 jours) pourra être pris en une ou plusieurs fois avec un minimum de 2 jours consécutifs. Toutefois, il est admis que le congé pourra être fractionné par journée isolée dans la limite de 4 jours maximum.

ARTICLE 5 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Un panneau d'affichage de mêmes dimensions sera réservé, dans chaque entreprise, à chacune des organisations syndicales représentatives et aux représentants élus du personnel pour leurs communications.

Il sera apposé à l'intérieur de l'établissement dans des endroits proches des entrées, des sorties ou des lieux de passage du personnel.

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

- les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles et/ou syndicales,
- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet sous réserve de l'application de l'article L. 424-2 du Code du travail,
- les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent,
- les communications seront portées à la connaissance de la direction, simultanément à leur affichage,
- ces communications ne devront pas présenter de caractère injurieux, diffamant, ni porter atteinte à la vie privée ou à l'intégrité physique.

ARTICLE 6 - COMMISSIONS PARITAIRES ET NEGOCIATION

Les salariés participant à des commissions paritaires sont tenus, à réception de la convocation, d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions.

Ils devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la bonne marche de l'entreprise.

Indemnisation du temps de réunion et de déplacement :

Pour les salariés participant à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail passé à cette commission sera assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par l'employeur et ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation.

L'indemnisation englobera le temps de réunion et la durée raisonnable de trajet pour rejoindre le lieu où se tient la commission.

Frais de déplacement :

Pour les participants dont le lieu de travail habituel est situé à une distance du lieu de réunion supérieure à 25 km, une indemnité de déplacement calculée en fonction de la distance parcourue suivant le trajet normal, sur la base du barème kilométrique de la fonction publique sera versée dès lors qu'ils auront utilisé effectivement leur véhicule.

Cette indemnité est prise en charge par l'UIMV.

Les titres de transports en commun utilisés par les participants répondant aux mêmes conditions d'éloignement seront, sur justificatif, pris en charge par l'UIMV, sur la base du tarif SNCF, 2^{ème} classe.

Nombre de participants aux Commissions Paritaires :

- Commissions paritaires de l'Emploi et les Commissions Paritaires Semestrielles :

Le nombre de participants sera limité à 5 membres par organisation syndicale représentative dont deux membres au maximum d'une même entreprise.

- Autres Commissions Paritaires :

Le nombre de participants sera étudié au cas par cas.

Protection des participants aux commissions paritaires contre le licenciement :

Le licenciement d'un salarié mandaté par un syndicat pour participer aux commissions paritaires ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu.

Cette protection prend effet, au plus tôt, quinze jours calendaires avant la tenue de la commission paritaire, quelle qu'en soit sa nature, dès lors que l'employeur ou son représentant en aura été informé, par le biais de l'organisation syndicale mandataire, par lettre remise en main propre contre décharge, ou à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

En l'absence d'information de l'employeur, le salarié ne pourra se prévaloir de cette protection.

L'information de l'employeur portera, notamment, sur la date de la commission paritaire et sur le mandatement du salarié par le syndicat représentatif.

Le nombre de salariés mandatés pour participer aux commissions paritaires pouvant bénéficier de cette protection ne peut excéder le nombre de participants prévus par accord ou usage.

Pour les salariés participant à une commission paritaire de l'emploi ou à une commission paritaire semestrielle, cette protection prend fin avec la tenue d'une commission paritaire de même nature à laquelle le salarié ne participera pas.

Pour les salariés participant à une commission paritaire d'une autre nature (technique par exemple), cette protection prendra fin avec la tenue d'une autre commission paritaire de même nature à laquelle le salarié ne participera pas. En tout état de cause, cette protection ne pourra excéder trois mois.

Thème de négociation :

Au niveau de la branche, les thèmes de négociation émanant de chaque organisation syndicale de salariés représentative seront examinés au cours de commissions paritaires semestrielles. Ces thèmes seront transmis à l'organisation syndicale d'employeurs (UIMV), dans un délai raisonnable, afin que celle-ci dispose du temps nécessaire pour diffuser l'ensemble de ces thèmes de négociation aux organisations syndicales de salariés représentatives.

CHAPITRE II

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

ARTICLE 7 - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement d'au moins 11 salariés relevant de la présente Convention Collective, il sera institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les établissements de moins de 11 salariés relevant de la présente Convention Collective, les salariés pourront désigner un titulaire et un suppléant susceptibles de les assister pour présenter leurs observations et leurs réclamations, dans les mêmes conditions

que dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Ces derniers bénéficieront des mêmes dispositions applicables aux délégués du personnel des entreprises d'au moins 11 salariés.

Assistance :

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister en réunion des délégués du personnel avec la direction, d'un représentant d'une organisation syndicale.

Par souci de réciprocité, les délégués du personnel devront en avvertir l'employeur dans un délai minimal d'un jour ouvré.

Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Rémunération :

Lorsqu'ils assistent aux réunions avec l'employeur, les délégués titulaires et suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Nombre :

Le nombre de délégués du personnel sera fixé conformément à la Loi.

Panneau d'affichage :

Un panneau d'affichage sera exclusivement réservé aux communications des délégués du personnel.

L'affichage devra respecter les règles prévues à l'article 5 de la présente convention collective.

ARTICLE 8 - COMITE D'ENTREPRISE

Les comités d'entreprise seront créés et régis dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Activités sociales et culturelles :

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à faciliter dans la mesure du possible le développement des activités sociales et culturelles.

Dans cet esprit, la dotation destinée au budget des activités sociales et culturelles ne pourra être inférieure à 0,2 % de la masse des salaires bruts.

Rémunération du temps de réunion du comité d'entreprise :

Les membres titulaires et suppléants assistant aux réunions du comité d'entreprise seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion comme temps de travail. Celui-ci sera assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Nombre :

Le nombre de membres du comité d'entreprise sera fixé conformément à la Loi.

Panneau d'affichage :

Un panneau d'affichage sera exclusivement réservé aux communications des membres du comité d'entreprise.

ARTICLE 9 - ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Invitation des organisations syndicales :

Les organisations syndicales représentatives seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement d'un protocole d'accord préélectoral au cours d'une réunion qui se déroulera un mois avant l'expiration du mandat des représentants en fonction.

Date et heure du scrutin :

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées, après accord des organisations syndicales représentatives dans le cadre du protocole d'accord préélectoral et à défaut, après accord des représentants dont le mandat est à renouveler, dans le mois qui précède l'expiration du mandat des représentants.

Le vote aura lieu pendant les heures de travail effectif.

Pour le personnel travaillant en équipes successives, l'élection aura lieu avant la sortie et après la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Affichage :

La date du premier tour du scrutin sera affichée deux semaines, à l'avance.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu ci-après.

Toute réclamation au sujet de cette dernière liste devra être formulée par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Le cas échéant, la date du second tour du scrutin sera affichée une semaine à l'avance.

Les réclamations, à ce sujet, devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage.

Un emplacement spécial sera réservé pour l'affichage des communications, pendant la période électorale.

Date de dépôt des candidatures :

Les candidatures au premier ou second tour devront être déposées auprès de la Direction, au plus tard, dix jours calendaires avant la date fixée pour les élections.

BUREAU ELECTORAL

Composition du bureau électoral :

Chaque bureau électoral sera composé dans la mesure du possible:

- des deux électeurs les plus anciens ou âgés dans l'entreprise et
- du plus jeune

présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Assistance du bureau électoral :

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service de paye ayant voix consultative.

ORGANISATION DU VOTE

Déroulement du vote :

Les opérations de vote auront lieu en présence du bureau électoral.

Le vote aura lieu à bulletin secret.

Les salariés passeront dans un isolement (organisé par l'employeur) pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les suppléants.

Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif seront prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Ceux-ci ne devront subir aucune réduction de salaire de ce fait.

Vote par correspondance :

Il sera organisé un vote par correspondance pour les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail (ex : déplacement de service).

Le vote par correspondance pourra être organisé dans d'autres cas d'absence (maladie...).

Il aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant comporter aucune inscription ou signe de reconnaissance. L'employeur enverra les bulletins de vote au moins sept jours calendaires avant la date du scrutin.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau électoral qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans l'urne.

ARTICLE 10 - FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT DANS LES ETABLISSEMENTS DE MOINS DE 300 SALARIES

Pour les établissements occupant moins de trois cents (300) salariés, les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission, en vertu des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 236-10 du Code du travail. Cette formation devra être assurée par des organismes agréés, dont le choix est fait par les membres du CHSCT et l'avis du chef d'établissement.

Les modalités d'organisation seront définies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les établissements dépourvus de CHSCT, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres de ce comité ; les délégués du personnel bénéficieront de la formation visée ci-dessus.

CHAPITRE III CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 11 - RECRUTEMENT

Les employeurs devront faire connaître leurs besoins de main-d'œuvre aux sections locales de l'A.N.P.E. .

Ils pourront, également, recourir à l'embauche directe.

Le personnel sera alors tenu informé, par voie d'affichage, des postes vacants par catégorie professionnelle.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit. Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour manque de travail.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi des pensionnés de guerre et assimilés.

ARTICLE 12 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, seront régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans les industries de la métallurgie.

Temps partiel :

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

ARTICLE 13 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 20 de la présente Convention Collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

ARTICLE 14 - JEUNES MENSUELS EN DESSOUS DE 18 ANS

Conditions de travail :

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés seront réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il est rappelé, à ce sujet, que les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit (18) ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, prévue à l'article R. 241-50 du Code du travail.

ARTICLE 15 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture du contrat de travail, sur l'initiative du salarié ou de l'employeur, sera régie par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'Accord Collectif National du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Aucun licenciement individuel ne pourra être prononcé sans que le salarié ne soit mis à même d'être entendu par l'employeur ou son représentant et ce, dans le respect de l'article L. 122-14 du Code du travail.

En cas de licenciement pour motif économique, et à valeur professionnelle égale, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements sont :

- la situation de famille
- l'ancienneté dans l'entreprise

En cas de rupture du contrat de travail, un certificat est délivré au salarié conformément à la réglementation en vigueur. Sur demande de l'intéressé, une attestation peut lui être délivrée au début de la période de préavis.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, les dispositions relatives au conseiller du salarié s'appliquent.

ARTICLE 16 - TRAVAIL TEMPORAIRE

Le recours au travail temporaire est régi par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente Convention Collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail. Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- à la durée du travail
- au travail de nuit
- au repos hebdomadaire
- aux jours fériés
- à l'hygiène et la sécurité

- à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs et des étrangers
- à la médecine du travail si les fonctions exercées nécessitent une surveillance médicale spéciale.

ARTICLE 17 - APPRENTISSAGE

L'apprentissage est régi par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

ARTICLE 18 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

En ce qui concerne la formation et le perfectionnement, les parties renvoient aux textes applicables en ce domaine notamment aux accords collectifs nationaux.

ARTICLE 19 – HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à l'hygiène et la sécurité, ainsi que les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 13 septembre 2000.

Ils veilleront au respect des mesures prévues par les textes pour assurer la sécurité des salariés.

A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire, le plus possible, les dangers et inconvénients pouvant résulter de la manipulation de produits nocifs.

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

ARTICLE 20 - DIFFERENDS COLLECTIFS ET CONCILIATION

Tous les différends et réclamations collectifs relatifs à l'application de la présente Convention Collective qui n'auront pu être réglés au niveau des entreprises seront soumis, par la partie la plus diligente, à la commission paritaire de conciliation, en vue d'un règlement à l'amiable du litige.

Composition :

La commission paritaire de conciliation, instituée par le présent article, comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l'UIMV.

Fonctionnement :

Chacun des membres de la commission pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation et désignée d'avance.

La commission sera saisie, par courrier recommandé avec accusé de réception adressé à l'U.I.M.V.

Celle-ci convoquera les membres de la commission.

Elle se réunira dans un délai de 3 jours ouvrés à partir de la réception du courrier de saisie.

Elle entendra les parties et se prononcera dans un délai qui ne pourra excéder 5 jours ouvrés à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

A l'issue de la procédure, un procès-verbal d'accord ou de désaccord sera dressé.

Il précisera les points d'accord ou de désaccord et sera signé des membres présents de la commission ainsi que des parties concernées.

Le procès-verbal sera notifié sans délai aux parties.

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaudra renonciation.

Les parties s'efforceront, en cours de litige, de ne pas prendre des mesures en rapport avec le litige qui pourraient provoquer une aggravation des relations existantes entre elles.

ARTICLE 21 - APPLICATION

L'application de la présente convention collective n'affecte pas, en elle-même, les dispositions en vigueur applicables dans les entreprises.

Les dispositions de la présente convention collective ne se cumulent pas avec les dispositions ayant le même objet dans les entreprises.

Conformément à l'article L. 132-23 du code du Travail, il ne peut être dérogé à la présente Convention Collective, par accord d'entreprise ou d'établissement, en matière de salaires minima, de classification, de garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du Travail.

Les accords pouvant déroger aux autres matières que celles précitées sont les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec un ou plusieurs délégués syndicaux de l'entreprise conformément à l'article L. 132-20 du code du Travail.

A défaut d'accord collectif de branche étendu permettant la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement avec les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégué du personnel), les entreprises dépourvues de délégué syndical ne pourront déroger aux dispositions de la présente Convention Collective.

ARTICLE 22 - DEPOT DE LA CONVENTION

La présente Convention Collective sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Vendée dans les conditions prévues par l'article L.132-10 du Code du travail.

ARTICLE 23 – DATE D'APPLICATION

La présente Convention Collective entrera en vigueur à la date prévue par l'article L. 132-10, alinéa 3 du Code du travail.

SECTION II

AVENANT « MENSUELS »

ARTICLE 24 - CHAMP D'APPLICATION

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

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

CHAPITRE I

ETABLISSEMENT DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 25 - EMBAUCHE

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

- l'emploi par référence à la classification et le coefficient hiérarchique correspondant.
- Les appointements minima dudit emploi sur la base de la durée légale du travail.
- Les appointements réels, ainsi que les primes et autres avantages garantis qui peuvent, le cas échéant, s'y ajouter.
- L'établissement dans lequel s'exerce cet emploi, ou l'établissement auquel le salarié est rattaché. Cette indication ne fait pas obstacle aux mutations de postes nécessaires à la bonne marche de l'entreprise.
- Dans la mesure où le travail est organisé par équipes successives, l'employeur précisera si le mensuel sera affecté à un travail posté ou à un horaire dit de journée.

A cette lettre, seront annexés les éléments d'information relatifs aux régimes de retraite, de prévoyance et de complémentaire santé auxquels l'entreprise peut être affiliée.

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

Toute modification du contrat de travail est soumise à l'acceptation préalable du salarié. Les conséquences de son refus seront régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tout engagement à durée déterminée sera régi selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 26 – PERIODE D’ESSAI

La durée de la période d’essai des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée sera de :

- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II
- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I.

La période d’essai pourra, après accord des parties, être prolongée d’autant en cas de nécessité technique.

Durant la période d’essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment à l’initiative de l’une ou l’autre des parties, sans préavis.

Toutefois, lorsque la période d’essai sera d’une durée supérieure ou égale à un mois et que la moitié en aura été exécutée, les parties devront respecter un délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure.

Ce délai de préavis sera de :

- une semaine pour les périodes d’essai d’une durée d’un mois
- deux semaines pour les autres

Lorsque la période d’essai est rompue par l’employeur, le mensuel pourra, pendant la durée du préavis s’absenter chaque jour deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d’emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Aucune indemnité ne sera due, dans le cas où ces heures ne seraient pas utilisées.

Lorsque la rupture de la période d’essai est le fait de l’employeur, le mensuel qui souhaite occuper immédiatement le nouvel emploi qu’il aurait trouvé, pourra mettre un terme au préavis, sans devoir verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

CHAPITRE II

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 27 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l’employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l’entreprise et aptes à occuper le poste.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire d’une durée équivalente à celle prévue à l’article 26 du présent avenant pour l’emploi qu’il est appelé à occuper. Les parties pourront convenir une durée plus longue. Dans le cas où cette période probatoire ne se révélerait pas satisfaisante, le retour du salarié intéressé dans son ancien poste

ou dans un emploi équivalent sera automatique et ne saurait être considéré comme une rétrogradation.

ARTICLE 28 – ANCIENNETE

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la présence continue, c'est à dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en 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.

La durée des missions d'intérim effectuées dans les douze mois précédant l'embauche à durée indéterminée, si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1984, est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

ARTICLE 29 – PRIME D'ANCIENNETE

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

La prime d'ancienneté s'ajoute à la rémunération mensuelle de l'intéressé et est calculée en fonction du barème des rémunérations minimales hiérarchiques correspondant à l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

- 3 % à partir de la date anniversaire de la 3^{ème} année d'ancienneté
- 4 % à partir de la date anniversaire de la 4^{ème} année d'ancienneté
- 5 % à partir de la date anniversaire de la 5^{ème} année d'ancienneté
- 6 % à partir de la date anniversaire de la 6^{ème} année d'ancienneté
- 7 % à partir de la date anniversaire de la 7^{ème} année d'ancienneté
- 8 % à partir de la date anniversaire de la 8^{ème} année d'ancienneté
- 9 % à partir de la date anniversaire de la 9^{ème} année d'ancienneté
- 10 % à partir de la date anniversaire de la 10^{ème} année d'ancienneté
- 11 % à partir de la date anniversaire de la 11^{ème} année d'ancienneté
- 12 % à partir de la date anniversaire de la 12^{ème} année d'ancienneté
- 13 % à partir de la date anniversaire de la 13^{ème} année d'ancienneté
- 14 % à partir de la date anniversaire de la 14^{ème} année d'ancienneté
- 15 % à partir de la date anniversaire de la 15^{ème} année d'ancienneté

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

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

Pour l'application du présent article, l'ancienneté est appréciée à la date anniversaire d'ancienneté.

ARTICLE 30 – PAIEMENT AU MOIS

Les mensuels sont payés exclusivement au mois. Des acomptes sont versés à ceux qui en font la demande correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

La rémunération réelle mensuelle est indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

La rémunération réelle peut être fixe ou variable.

En cas de rémunération variable, celle-ci résulte de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et primes) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

Aux rémunérations fixes et variables, s'ajouteront les indemnités non comprises dans leur calcul.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel. Les heures effectuées au-delà de la durée légale ouvrent droit aux majorations en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait incluant ces majorations.

Les éléments de calcul des compensations pour réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

ARTICLE 31 - CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Les mensuels sont classés d'après la classification des emplois et les coefficients hiérarchiques figurant en annexe à la présente convention collective.

Si un salarié est occupé d'une façon permanente sur plusieurs postes de travail classés à des niveaux et échelons différents, la qualification professionnelle retenue correspondra à la qualification la plus élevée si le salarié est employé dans celle-ci au moins 50 % de son temps. Cette disposition ne s'applique pas au remplacement temporaire sur un poste de qualification supérieure qui fait l'objet de l'article 38 de la présente Convention Collective.

ARTICLE 32 - REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE (RMH)

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH) ont pour objet de déterminer, sur la base de la durée légale du travail en vigueur et pour chaque coefficient de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les RMH sont calculées en multipliant le coefficient de classement, découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, par une valeur du point unique fixé par avenant à la présente convention collective.

La révision de la valeur du point est examinée chaque année lors des commissions paritaires semestrielles. La nouvelle valeur du point prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit la conclusion de l'accord.

Les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées, respectivement, de 5 % et de 7 %.

Les RMH sont adaptées à la durée de travail effectif à laquelle sont soumis les salariés. A ce titre, elles doivent supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les barèmes des RMH sont annexés à la présente convention collective.

ARTICLE 33 – TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (TEGA)

Les Taux Effectifs Garantis Annuels (TEGA) sont des salaires minimaux garantis annuels fixés, sur la base de la durée légale du travail en vigueur, pour chacun des coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié.

Les TEGA ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente Convention Collective.

Les TEGA sont adaptés à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les salariés. A ce titre, les TEGA supportent, le cas échéant, les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, en particulier pour les salariés à capacité restreinte.

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

- heures supplémentaires et leurs majorations
- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective
- majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente Convention Collective
- sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation
- sommes constituant des remboursements de frais professionnels

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.

Indépendamment du respect des TEGA, les employeurs pourront mettre en œuvre un dispositif d'intéressement des salariés, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise dans les conditions légales en vigueur.

Lorsqu'un plan d'épargne pour la retraite collectif aura été mis en place, les sommes collectées dans ce plan pourront être affectées à l'acquisition de parts de fonds solidaires dans le respect des dispositions légales en vigueur.

Les TEGA sont appliqués prorata temporis dans les situations suivantes :

- suspension du contrat
- entrée ou départ du salarié en cours d'année
- changement de classement du salarié en cours d'année.

Les TEGA sont fixés par avenant à la présente Convention Collective. La révision de la valeur nominale pour chaque coefficient de la classification est examinée chaque année lors des commissions paritaires semestrielles.

Les TEGA ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Le barème des TEGA est annexé à la présente Convention Collective.

ARTICLE 34 – MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires définies par la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail ou de la durée considérée comme

équivalente sont majorées. Les taux de majoration sont fixés par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine, sauf dans certaines circonstances prévues par des dispositions légales ou conventionnelles.

Le régime du repos compensateur est régi par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le salarié victime d'un accident du travail entraînant une incapacité temporaire d'au moins une semaine et n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire bénéficiera pour la semaine de l'accident, d'une indemnité égale au montant des majorations pour heures supplémentaires que celui-ci aurait perçues s'il avait travaillé, dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident. Cette indemnité n'est pas due en cas d'accident de trajet au sens du Code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 35 – AUTRES MAJORATIONS

Jours fériés :

Les heures de travail effectuées un jour férié, autre que le 1^{er} mai, sont majorées de 50 %.

Les heures de travail effectuées le 1^{er} mai sont majorées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour travail de nuit.

Repos hebdomadaire :

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire pour exécuter un travail urgent tel que défini à l'article L. 221-12 du Code du travail seront majorées de 50 %, en complément des éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Travail de nuit :

Les heures de travail réellement effectuées entre 21 heures et 6 heures par un salarié qui n'est pas qualifié de travailleur de nuit au sens de l'article 2 de l'Accord National du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit, ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 3 au cours de cette plage, à une majoration égale à 25 % du salaire minimum correspondant au coefficient de classement du salarié ou s'il existe du salaire minimum correspondant au dit coefficient pratiqué dans l'entreprise.

Toutefois, lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail réellement effectuées entre 21 heures et 6 heures, exceptionnellement pour un travail urgent ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, ouvrent droit, à condition que leur nombre soit au moins égal à 3 au cours de cette plage, à une majoration égale à 25 %.

Par les termes « exceptionnellement » ou « temporairement », il faut entendre toute durée continue n'excédant pas trois mois, pendant laquelle le salarié est occupé au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectif réalisées entre 21 heures et 6 heures par un salarié d'astreinte seront majorées dans les conditions précitées.

En tout état de cause, toutes les heures de travail effectif sollicitées moins de 48 heures avant l'intervention et effectuées entre 21 heures et 6 heures par un salarié qui intervient, ponctuellement, dans une situation d'urgence ouvrent droit à une majoration égale à 25 %.

Les salariés qualifiés de travailleurs de nuit au sens de l'article 2 de l'Accord National du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit seront régis par l'article 42.

ARTICLE 36 - BULLETIN DE PAYE

Conformément aux articles L. 143-3 et R. 143-2 du Code du travail, à l'occasion de chaque paye, l'employeur doit remettre aux salariés un bulletin de paye comportant les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET de l'établissement)
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code NAF) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié
- les nom et prénom du salarié
- l'emploi du salarié
- le niveau et l'échelon ou le coefficient de classement
- la catégorie à laquelle appartient le salarié :
 - o ouvrier
 - o technicien
 - o administratif
 - o agent de maîtrise
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant les éventuelles heures supplémentaires, à l'exclusion des salariés rémunérés selon une convention de forfait
- s'il y a lieu, la nature et le montant des diverses primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté
- le montant de la rémunération brute
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération brute
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue par le salarié
- la date de paiement de la rémunération
- la période à laquelle se rapporte la paye
- dates des congés payés et montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.
- une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paye sans limitation de durée.
- sur le bulletin de paye ou sur une fiche annexée, les droits éventuellement acquis en matière de repos compensateur.

ARTICLE 37 - JOURS FERIES

Les heures de travail chômées un jour férié légal ne peuvent donner lieu à récupération du temps de travail et seront indemnisées comme temps de travail.

ARTICLE 38 - REMPLACEMENT TEMPORAIRE

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste de classement supérieur, pendant une période continue supérieure à un mois, recevra, à partir du premier jour d'intérim, une indemnité mensuelle égale aux trois-quarts de la différence entre les appointements minimaux correspondant à son coefficient de classement et ceux du coefficient correspondant au poste qui lui est provisoirement confié.

Si ce poste devait être définitivement pourvu, priorité serait accordée au salarié ayant assuré l'intérim.

ARTICLE 39 - INDEMNITE POUR TRAVAUX SPECIFIQUES

Les employeurs devront tout mettre en œuvre pour supprimer les travaux particulièrement pénibles, dangereux et insalubres pouvant entraîner des risques de maladie et d'usure particulière de l'organisme.

Les salaires minima garantis (ou les TEGA), la classification qui figure en annexe de la présente convention collective et le contrat de travail tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux.

Toutefois, à titre exceptionnel, et lorsqu'il n'en a pas été tenu compte dans la fixation de la rémunération des intéressés, des indemnités pourront être attribuées en raison des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements.

Le versement de ces indemnités est strictement subordonné à la persistance des causes qui en sont à l'origine. Elles peuvent donc être appliquées de façon intermittente.

Toute modification ou amélioration des conditions de travail, constatée par le médecin du travail, entraînera la révision ou la suppression de ces indemnités.

Avant l'institution, la révision ou la suppression de ces indemnités, le médecin du travail émettra un avis motivé, après enquête effectuée auprès des intéressés, du CHSCT et des délégués du personnel.

Exceptionnellement, des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées, en cas de détérioration anormale de vêtements personnels provoquée par l'utilisation de certains produits (exemple : acide) ou par l'exécution de travaux particulièrement salissants.

Sous réserve du respect d'une procédure de déclaration identique à celle prévue pour l'accident du travail, dans le cas où l'un des effets personnels suivants était endommagé en raison des travaux particulièrement dangereux, et malgré le respect des consignes d'hygiène et de sécurité par le salarié, l'employeur prendrait à sa charge le remboursement des frais nécessaires à leur remise en état ou leur remplacement, déduction faite des prestations versées par des organismes divers. Les effets personnels concernés sont les suivants :

- Alliance
- Lunettes de vue
- Vêtement
- Montre

ARTICLE 40 - INDEMNITE DE PANIER

Les mensuels travaillant en équipes postées et/ou en équipes successives, alternantes ou non, au cours desquelles ils effectuent sept (7) heures de travail effectif, bénéficient d'une indemnité de panier.

L'employeur est exonéré du versement de cette indemnité, lorsqu'il met à disposition des salariés un restaurant dans les conditions cumulatives suivantes :

- 1- Le temps accordé aux salariés doit leur permettre d'utiliser le restaurant dans des conditions normales.
- 2- Les mensuels travaillant en équipes doivent pouvoir prendre leur repas dans une période située entre la 3^{ème} et la 6^{ème} heure du poste de travail.
- 3- L'installation, la tenue et le confort du restaurant doivent contribuer au bien-être du personnel dans l'esprit de l'article R. 432-2 du Code du travail.
- 4- Le restaurant doit offrir des repas complets et chauds à un prix tel que compte tenu, d'une part des prix de repas pratiqués par les restaurants de la région pour un menu comparable, d'autre part, de la valeur réelle du repas et de la qualité du service appréciée en fonction du paragraphe 3 ci-dessus, il constitue un avantage au moins équivalent à celui résultant de l'indemnité de panier.

L'évolution de l'indemnité de panier fera l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre des commissions paritaires : à cet effet, l'environnement économique sera étudié, notamment au regard des indices d'évolutions des prix (consommations des ménages, services, etc.). En cas d'accord, le nouveau montant de l'indemnité de panier sera fixé par avenant à la présente Convention Collective.

Il pourra également être dérogé à l'application des présentes dispositions en cas d'accord d'établissement ou d'usage jugé plus avantageux.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et bénéficie de ce fait des exonérations de charges sociales en vigueur.

ARTICLE 41 - TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

Les mensuels travaillant en équipes successives bénéficient d'une pause de trente minutes, dite « pause casse-croute », pour se restaurer, lorsque leur poste de travail sera d'une durée minimale de huit heures.

Cette pause sera payée sur la base des appointements minimaux correspondant au coefficient de classement des salariés.

Il pourra être dérogé à l'application des présentes dispositions en cas d'accord d'établissement ou d'usage jugé plus avantageux.

ARTICLE 42 - TRAVAILLEUR DE NUIT-INDEMNITE

Les heures de travail réellement effectuées entre 21 heures et 6 heures, par un salarié qualifié de travailleur de nuit au sens de l'article 2 de l'Accord National du 3 janvier 2002, donneront lieu, à condition que leur nombre soit au moins égal à 3 au cours de cette plage, à une majoration égale à 25 % du salaire minimum correspondant au coefficient de classement du salarié, ou s'il existe, du salaire minimum correspondant au dit coefficient pratiqué dans l'entreprise.

Lorsque le travail est organisé par équipes successives, avec ou sans rotation de postes, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, toutes les heures de ce poste, réellement effectuées par le salarié qui est qualifié de travailleur de nuit au sens de l'article 2 de l'accord précité donneront lieu à une majoration égale à 25 % du salaire minimum correspondant au coefficient de classement du salarié ou s'il existe du salaire minimum correspondant au dit coefficient pratiqué dans l'entreprise, à condition qu'au moins les $\frac{3}{4}$ de ces heures soient comprises entre 21 heures et 6 heures.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages ayant le même objet accordés dans les entreprises, notamment sous forme de primes d'équipes ou sous une autre forme.

Les salariés travaillant occasionnellement ou exceptionnellement de nuit seront régis par l'article 35.

ARTICLE 43 – PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Lorsque l'outillage individuel des mensuels n'est pas fourni par l'entreprise, ces derniers recevront au titre de leur outillage personnel, une indemnité dont le taux et les modalités de versement seront fixés au sein de chaque entreprise.

ARTICLE 44 – TRAVAIL DES FEMMES

Travail des femmes :

Le travail des femmes est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Travail des femmes enceintes :

Conformément à l'article L. 122-25-1 du Code du travail, la salariée en état de grossesse pourra être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

En outre, il est recommandé aux employeurs de prendre des dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, notamment en autorisant leur départ avant la sortie.

Conformément à l'article R. 232-4 du Code du travail, un siège approprié est mis à disposition de chaque femme en état de grossesse à son poste de travail ou à proximité de celui-ci.

ARTICLE 45 - MATERNITE-PATERNITE

Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et parentaux d'éducation seront régis, notamment, par les dispositions des articles L. 122-26, L. 122-25-4 et L. 122-28-1 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 122-8-1 du Code du travail, seuls les salariés justifiant d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance de leur enfant ou à la date de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté, peuvent prétendre à un congé parental d'éducation.

Le congé parental prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental doit d'abord comprendre une phase initiale d'une durée d'un an maximum, puis il peut être prolongé deux fois.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier du congé parental.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé. Dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental.

Lorsque le salarié souhaite prolonger son congé parental, il doit en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.

ARTICLE 46 – CONGES PAYES

Période des congés payés :

La période des congés payés s'étendra du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord d'établissement étendant la durée.

La date de fermeture, lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée du congé principal, devra être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 31 janvier.

L'ordre des départs en congé, lorsque les congés payés sont accordés par roulement, sera communiqué aux salariés au moins trois (3) mois à l'avance, sans que ce délai ne puisse être inférieur à deux (2) mois.

Fractionnement du congé :

L'employeur pourra décider, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, et dans le respect des dispositions légales, que le congé principal sera fractionné.

Pour les jours de congés pris en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre, il sera fait application de l'article L. 223-8 du Code du travail, sauf si l'époque du fractionnement est

choisie pour répondre à une demande individuelle ou collective ou à la suite d'un accord individuel ou collectif. Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires de fractionnement.

Durée du congé :

Pour le calcul de la durée du congé :

- le temps pendant lequel le salarié malade perçoit une garantie de ressources en application de l'article 49 de la Convention Collective est assimilé à du temps de travail effectif.
- Le temps pendant lequel le salarié est absent pour congés exceptionnels prévus à l'article 48, dans la limite de 6 jours ouvrables par événement est assimilé à du temps de travail effectif.
- Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis et non utilisées à la demande de l'employeur seront assimilées à du temps de travail effectif.

Maladie et congés payés :

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé, percevra à son retour de maladie ou à la date de rupture de son contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre. Toutefois, s'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra à son choix, soit prendre effectivement son congé à une date déterminée avec son employeur, soit percevoir l'indemnité compensatrice de son congé.

Indemnité de congés payés :

L'indemnité de congés payés est égale au dixième (1/10^{ème}) de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L. 223-4 du Code du travail sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. Sont également prises en compte dans l'assiette de l'indemnité de congés payés les sommes versées durant des périodes assimilées à du temps de travail en vertu de la loi ou de la Convention Collective.

Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congés de l'année précédente.

L'indemnité de congés payés ne peut toutefois pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé, si le salarié avait continué à travailler.

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis et non utilisées à la demande de l'employeur seront ajoutées à la durée du congé pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.

ARTICLE 47 – CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE

Les mensuels totalisant plus de dix ans d'ancienneté bénéficieront d'une indemnité dont le montant sera égal à l'indemnité correspondant à :

- un jour de congés payés pour ceux totalisant de dix à quatorze ans d'ancienneté
- deux jours de congés payés pour ceux totalisant de quinze à dix-neuf ans d'ancienneté

- trois jours de congés payés pour ceux totalisant de vingt à vingt-quatre ans d'ancienneté
- quatre jours de congés payés pour ceux ayant vingt-cinq ans d'ancienneté et plus.

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de chaque année civile.

Cependant, les jours correspondant à ces suppléments pourront être pris effectivement, à une date fixée en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Les avantages particuliers résultant du présent accord s'imputeront sur toutes les dispositions équivalentes ou plus avantageuses actuellement appliquées dans les entreprises quelle qu'en soit l'origine, ou se substitueront à celles qui seraient moins avantageuses.

Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions qui résulteraient ultérieurement des textes légaux, réglementaires ou contractuels.

ARTICLE 48 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Les mensuels bénéficieront, sans condition d'ancienneté, sur justification, d'autorisation d'absence pour les évènements de famille prévus ci-dessous :

- mariage du salarié : six jours ouvrables
- décès du conjoint : quatre jours
- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours

En cas de naissances ou adoptions multiples, aux trois jours précédemment prévus, il sera ajouté un jour de congé supplémentaire pour chaque enfant d'un rang supérieur à un.

Exemple :

- *naissance de jumeaux : 3 + 1, soit 4 jours de congés de naissance.*
- *naissance de triplés : 3 + 2, soit 5 jours de congés de naissance.*

- décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un beau-parent : deux jours
- mariage d'un enfant : deux jours
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, des grands-parents, des grands-parents du conjoint, d'un petit-fils ou d'une petite fille : un jour.

Ces jours d'autorisation d'absence n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

Un jour de congé sans solde sera accordé sur justification pour des évènements de famille non prévus ci-dessus.

Il sera accordé, sur présentation d'un certificat médical, un congé sans solde pour soigner un enfant gravement malade.

Les mensuels pourront également bénéficier d'un jour de congé sans solde par enfant, dans la limite de trois jours par an. L'employeur devra être avisé de cette absence huit jours avant.

Les dispositions du présent article sont également applicables en cas de filiation par adoption.

Les évènements de famille se situant dans une période de suspension du contrat de travail (congrés payés, maladie, ou autres causes) ne donnent pas lieu aux autorisations d'absence rémunérées précitées, sauf lorsqu'il s'agit du mariage du salarié. Il est, toutefois, recommandé d'appliquer cette dernière disposition avec **souplesse**, notamment lorsque l'évènement survient dans les trois premiers jours calendaires ou les trois derniers jours calendaires de la suspension du contrat de travail. Il est également recommandé d'appliquer une certaine **souplesse** dans l'octroi des congés exceptionnels, lorsque des évènements familiaux surviennent simultanément.

ARTICLE 49 - MALADIE ET ACCIDENT

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressource, dans les conditions suivantes, à condition d'une part, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'autre part, d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité :

- Pendant quarante-cinq jours calendaires, le mensuel recevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale.
- Pendant les trente jours suivants, il percevra la différence entre les trois quarts de sa rémunération et les indemnités visées ci-dessus.
- Le premier temps d'indemnisation (45 jours) sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

Les temps d'indemnisation sont résumés dans le tableau ci-dessous :

ANCIENNETE	100 %	75%
A partir de 1 an	45 jours	30 jours
De 5 à 9 ans	60 jours	40 jours
De 10 à 14 ans	75 jours	50 jours
De 15 à 19 ans	90 jours	60 jours
De 20 à 24 ans	105 jours	70 jours
De 25 à 29 ans	120 jours	80 jours
De 30 à 34 ans	135 jours	90 jours
De 35 à 39 ans	150 jours	100 jours
De 40 à 44 ans	165 jours	110 jours
De 45 à 49 ans	180 jours	120 jours

La garantie ci-dessus accordée s'entend déduction faite des indemnités que le mensuel perçoit des caisses de sécurité sociale ou des organismes de prévoyance, mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des indemnités résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, cette garantie ne doit 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.

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

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

Le mensuel, qui n'ayant pas un an d'ancienneté pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident se verra appliquer cette disposition pour la période d'indemnisation restant à courir.

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

La contre-visite médicale ne sera pas systématique et devra conserver sa fonction exceptionnelle qui consiste à réduire les cas litigieux et faire disparaître les cas abusifs.

L'employeur communiquera au comité d'entreprise, chaque trimestre, des informations relatives aux contre-visites effectuées.

ARTICLE 50 – INCIDENCE DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque l'absence du salarié désorganise l'entreprise et nécessite le remplacement définitif de l'intéressé. Cette rupture ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits à la garantie de ressources calculée sur la base des appointements à plein tarif prévue à l'article 49 de la Convention collective et, en tout état de cause, avant six (6) mois d'absence prolongée.

La rupture fondée sur ce motif sera précédée du respect de la procédure légale.

En cas de rupture du contrat de travail, en raison de l'absence prolongée du salarié, l'employeur indiquera sur la lettre de licenciement que le salarié pourra bénéficier d'une priorité de réemploi sur les postes correspondant à sa qualification, y compris celle acquise postérieurement à la rupture de son contrat de travail et portée à la connaissance de l'employeur. Ce dernier transmettra les offres d'emploi au salarié, à la condition qu'il en fasse la demande et qu'il n'ait pas retrouvé d'emploi. La priorité de réemploi s'appliquera sous réserve de l'aptitude médicale du salarié constatée par le médecin du travail. En cas de réemploi, le salarié conservera le bénéfice des avantages liés à l'ancienneté qu'il avait acquise lors de la rupture, y compris en matière d'électorat et d'éligibilité.

En sus de l'indemnité de licenciement, et après avoir dispensé le salarié d'effectuer son préavis, l'employeur versera, dans ce cas, à l'intéressé une indemnité compensatrice de préavis. Cette indemnité se cumulera avec les éventuelles indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale ou de prévoyance, dans les limites légales fixées par ces régimes .

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

En cas de rupture du contrat de travail du salarié absent pour maladie ou accident, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique collectif, l'employeur versera à l'intéressé, en sus de l'indemnité de congédiement, une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait effectué le préavis prévu à l'article 55 de la Convention Collective.

Les dispositions du présent article visent exclusivement le cas du licenciement pour absence prolongée et ne s'appliquent pas aux autres causes de licenciement.

Si le mensuel tombe malade pendant l'exécution du préavis, celui-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

ARTICLE 51 – DEPLACEMENTS POUR RAISONS PROFESSIONNELLES

Les déplacements professionnels sont réglés selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur et en particulier selon l'Accord National de la Métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements.

Déplacements à l'étranger :

En cas de déplacements à l'étranger, l'employeur prendra en charge les frais éventuels de vaccinations.

Si le salarié ne dispose pas d'un passeport en cours de validité, l'employeur assumera également les frais de constitution de cette pièce (notamment prise en charge du timbre fiscal).

ARTICLE 52 – CHANGEMENT DE RESIDENCE

L'employeur remboursera les frais de déménagement engagés par le salarié lorsque son changement de résidence a été rendu nécessaire par le déplacement de son lieu de travail demandé par l'employeur. Ce dernier prendra également à sa charge les frais de déplacements du salarié, de son conjoint et des personnes dont le salarié a la charge et qui vivent avec lui. Ces frais seront calculés sur la base du tarif (rail, route) le moins onéreux.

En cas de refus du salarié d'un changement de résidence rendu nécessaire par le déplacement du lieu de travail demandé par l'employeur, il appartiendra à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

En cas de changement de résidence à l'étranger dans les conditions prévues au premier paragraphe, l'employeur précisera, au préalable, les éventuelles conditions de rapatriement en cas de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde.

ARTICLE 53 – DEFENSE NATIONALE

Pendant les périodes militaires de réserves obligatoires, les salariés anciens militaires de carrière soumis à l'obligation de disponibilité dans la limite de 5 ans à compter de la fin de leur lien de service bénéficieront d'un maintien de leur rémunération, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié réserviste n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Conformément à l'article L. 122-20-1 du Code du travail, la participation du salarié à la journée d'appel de préparation à la défense, n'entraîne aucune réduction de rémunération.

ARTICLE 54 – REMUNERATION DES JEUNES MENSUELS AGES DE MOINS DE 18 ANS

Le barème des TEGA des jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit (18) ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage et non titulaires d'un contrat de qualification ou de professionnalisation, subira les abattements suivants :

- Avant 17 ans : 20 %
- De 17 à 18 ans : 10 %

En tout état de cause, la rémunération résultant de l'application des règles ci-dessus ne doit pas être inférieure à celle résultant de l'application de la réglementation sur le SMIC et en particulier de l'article R. 141-1 du Code du travail.

Cas particuliers :

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit (18) ans justifiant de six (6) mois de pratique professionnelle.

Les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit (18) ans effectuant d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

CHAPITRE III RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 55 – PREAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Durée du préavis :

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

- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I (coefficient 140 à 155)
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou III (coefficient 170 à 240)
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV (coefficient 255 à 285)
- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V (coefficient 305 à 395)

Niveau I (Coef. 140 à 155)	Niveau II et III (Coef. 170 à 240)	Niveau IV (Coef. 255 à 285)	Niveau V (Coef. 305 à 395)
2 semaines	1 mois	2 mois	3 mois

Toutefois, en cas de licenciement, la durée du préavis ne pourra être inférieure à :

- un mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise
- deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ancienneté	Niveau I (Coef. 140 à 155)	Niveau II et III (Coef. 170 à 240)	Niveau IV (Coef. 255 à 285)	Niveau V (Coef. 305 à 395)
0 à 6 mois	2 semaines	1 mois	2 mois	3 mois
6 mois à 2 ans	1 mois	1 mois	2 mois	3 mois
A partir de 2 ans	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Cas d'inobservation du préavis :

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été effectuée, l'intéressé 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 préavis, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

En cas de licenciement et avant que la moitié du préavis ne soit écoulée, l'intéressé qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après avoir obtenu l'accord de son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions.

Toutefois, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif d'ordre économique et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis, pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis. (article 34 de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.)

Temps accordé pour rechercher un emploi :

Pendant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi.

En cas de rupture à l'initiative du salarié, la durée de ces absences sera de vingt (20) heures au maximum, non rémunérées.

En cas de licenciement, la durée de ces absences sera de :

- vingt (20) heures si le préavis est de deux (2) semaines
- cinquante (50) heures par mois si le préavis est au moins d'un mois

En cas de licenciement, pour les salariés travaillant à temps partiel, ce nombre d'heures est proratisé par tranche, si le préavis est au moins d'un mois :

Horaire de travail mensualisé	Nombre d'heures de recherche d'emploi par mois de préavis
De 75 à 100 % de la durée légale du temps de travail	50 heures si le préavis est au moins d'un mois
De 50 à 74 % de la durée légale du temps de travail	40 heures si le préavis est au moins d'un mois
De 20 à 49 % de la durée légale du temps de travail	30 heures si le préavis est au moins d'un mois
De 1 à 19 % de la durée légale du temps de travail	20 heures si le préavis est au moins d'un mois

Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ses recherches l'exigent, le mensuel pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant la fin du préavis.

A défaut d'accord entre le salarié et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent uniformément sur les journées de travail. Le choix des heures sera alternativement fixé un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Si le mensuel n'utilise pas tout ou partie de ces heures du fait de l'employeur, il percevra à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 56 – DEPART EN RETRAITE

Les dispositions relatives au départ volontaire à la retraite et à la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur sont régies par l'Avenant du 19 décembre 2003 à l'Accord National sur la mensualisation du 10 juillet 1970.

Cas particulier de la préretraite progressive :

Les salariés bénéficiaires du dispositif de préretraite progressive tel que défini à l'article R. 322-7-II du Code du travail, ouvriront droit au moment de leur passage à mi-temps à une indemnité constitutive d'une avance sur l'indemnité de départ en retraite.

Cette indemnité correspond à 50 % de l'indemnité de départ en retraite à laquelle les intéressés auraient pu prétendre, compte tenu de leur ancienneté dans l'entreprise au moment de la transformation de leur emploi en mi-temps.

Lors de leur départ effectif, les intéressés bénéficieront d'un deuxième versement qui constituera le solde de l'indemnité de départ en retraite. Celui-ci sera calculé sur la base du salaire à mi-temps perçu à cette date et prendra en compte l'ancienneté acquise lors de ce départ.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, cette avance constitue un avoir sur l'indemnité de licenciement ou sur l'indemnité de mise à la retraite.

Pour tous les autres cas de rupture, cette avance reste acquise pour le salarié.

Article 57 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Sous réserve de dispositions légales plus favorables, une indemnité de licenciement distincte du préavis, est accordée aux mensuels licenciés avant 65 ans, sauf faute grave ou faute lourde.

Cette indemnité établie en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 28 de la présente Convention Collective, se calcule de la façon suivante, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

- pour une ancienneté comprise entre deux (2) et cinq (5) ans : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté
- pour une ancienneté comprise entre cinq (5) et quinze (15) ans : $2/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté
- pour une ancienneté supérieure à quinze (15) ans : $2/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de quinze (15) ans.

Dans le cas d'une année incomplète, le calcul de l'ancienneté sera effectué *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze (12) mois précédant la date de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant.

Si à la date de notification du licenciement, le salarié est absent, et que cette absence trouve son origine dans la maladie, l'accident du travail ou la maladie professionnelle, il convient de prendre en compte la moyenne mensuelle de la rémunération des douze (12) mois précédant le dernier jour effectivement travaillé.

Majorations :

Cette indemnité est majorée :

- de 10 % pour les mensuels âgés de plus de 50 ans et moins de 60 ans*
- de 20 % pour les mensuels âgés de 60 ans et plus et de moins de 65 ans.

** En cas de licenciement collectif pour motif économique, la majoration est portée à 20 % lorsque le mensuel est âgé d'au moins 50 ans et de moins de 60 ans. Ne peut toutefois prétendre à cette majoration de 20 % :*

- *le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur*
- *le mensuel ayant la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (FNE, CGPS, accord d'entreprise, etc.)*
- *le mensuel âgé de 57 ans révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le Règlement annexé à la Convention du 1^{er} janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 12 de ce Règlement.*

Dans les cas énumérés ci-dessus, la majoration de 10 % est maintenue.

Cas particuliers :

Lorsqu'un salarié a déjà perçu une indemnité de licenciement à l'occasion de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement au sein de la même entreprise, son indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de dixièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminuée du nombre de dixièmes de mois ayant servi au calcul de sa ou ses précédentes indemnités de licenciement.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, l'employeur pourra échelonner le paiement de l'indemnité de licenciement sur une période maximale de 3 mois.

Article 58 - SECRET PROFESSIONNEL ET 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 mensuel qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

L'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie une indemnité mensuelle spéciale égale à 4/10^{ème} de la moyenne mensuelle de la rémunération des trois (3) derniers mois de présence dans l'établissement.

En cas de cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit :

- dans les huit (8) jours qui suivent la notification de la rupture prise à l'initiative du salarié.
- au moment de la notification de la rupture prise à l'initiative de l'employeur.

Remarque : Pour les salariés bénéficiant de l'Avenant relatif à certaines catégories de mensuels, voir l'article 68 de la présente Convention Collective.

SECTION III

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

Article 59 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 60 ci-dessous, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention Collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant « mensuels » de la présente Convention Collective.

Article 60 – PERSONNEL VISE

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 59 et exerçant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier
- administratifs et techniciens classés au niveau IV et au niveau V.

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

CHAPITRE I

FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 61 – ENGAGEMENT

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

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

- l'emploi et le classement selon la classification,
- le taux effectif garanti correspondant au coefficient de classement,
- les appointements réels,
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de quinze 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 sa lettre d'engagement.

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

Article 62 – EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

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

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

Article 63 – PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies à l'article 60 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 des intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 61 précité pour la lettre d'engagement.

Rappel : le terme « intéressé » concerne les salariés visés par l'article 60.

CHAPITRE II EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 64 – 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 cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période, il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs définis dans le cadre des accords nationaux applicables.

Article 65 – 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 et 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 qui en accuse réception.

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

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

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

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

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

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

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

Article 66 – REMUNERATION

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

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration 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. Les modalités de rémunération sont fixées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par la présente convention collective.

Article 67 – RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES

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

CHAPITRE III

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 68 – SECRET PROFESSIONNEL ET CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10^{ème} de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze (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^{ème} 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 du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit (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 de dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Article 69 - INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT

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

Article 70 – RECLASSEMENT

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

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

SECTION IV

AVENANTS ANNEXES

- Acte Paritaire de Substitution de Classifications
- Barème des Taux Effectifs Garantis Annuels
- Barème des Rémunérations Minimales Hiérarchiques

Fait à la Roche Sur Yon, le 16 décembre 2004

Pour l'Union des Industries Métallurgiques de la Vendée :

Pour les Organisations Syndicales Départementales des Salariés :

- C.F.E./C.G.C. :

- C.F.T.C. :

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

- C.F.D.T. :

- C.G.T. :