

**CONVENTION COLLECTIVE des Industries
Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Connexes,
et Similaires du Département de la Seine-et-Marne en
date du 30 novembre 1976**

Modifiée par avenant du 25 septembre 2017

Modifiée par avenant du 21 février 2018

TABLE

<u>PREAMBULE</u>	7
<u>PREAMBULE</u>	8
<u>PROTOCOLE D'ACCORD</u>	9
<u>PROTOCOLE D'ACCORD</u>	10
<u>DISPOSITIONS GENERALES</u>	11
<u>DISPOSITIONS GENERALES</u>	12
<u>Article 1er – DOMAINE D'APPLICATION</u>	12
<u>Article 2 - DUREE, DENONCIATION, REVISION TOTALE OU PARTIELLE</u>	12
<u>Article 3 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION</u>	13
<u>Article 4 – AUTORISATION D'ABSENCE</u>	13
<u>Article 5 – COMMISSIONS PARITAIRES</u>	13
<u>Article 6 – DELEGUES DU PERSONNEL</u>	14
<u>Article 7 – PREPARATION AUX ELECTIONS</u>	14
<u>Article 8 – BUREAUX DE VOTE</u>	15
<u>Article 9 – ORGANISATION DU VOTE</u>	15
<u>Article 10 – COMITE D'ENTREPRISE</u>	15
<u>Article 11 - EMBAUCHAGE</u>	16
<u>Article 12 – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (abrogé)</u>	16
<u>Article 12 – TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES</u>	16
<u>Article 12 bis – PERSONNES HANDICAPES (abrogé)</u>	16
<u>Article 13 – JEUNES SALARIES AU DESSOUS DE 18 ANS (abrogé)</u>	16
<u>Article 14 – TRAVAIL DES FEMMES (abrogé)</u>	16
<u>Article 15 – DUREE DU TRAVAIL</u>	16
<u>Article 16 – TRAVAIL TEMPORAIRE ET TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (abrogé)</u>	16
<u>Article 17 – CONGES PAYES</u>	16
<u>Article 18 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (abrogé)</u>	17
<u>Article 19 – HYGIENE ET SECURITE</u>	17
<u>Article 20 – APPRENTISSAGE (abrogé)</u>	17
<u>Article 21 – FORMATION ET PERFECTIONNELEMENT PROFESSIONNEL (abrogé)</u>	17
<u>Article 22 – DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION</u>	17
<u>Article 23 – AVANTAGES ACQUIS</u>	18
<u>Article 24 – DEPOT DE LA CONVENTION</u>	18
<u>Article 25 – DATE D'APPLICATION</u>	19
<u>AVENANT « MENSUELS »</u>	20
<u>Avenant « mensuels »</u>	20
<u>Article 1^{er} – EMBAUCHE</u>	20
<u>Article 2 – PERIODE D'ESSAI</u>	20
<u>Article 3 – CLASSIFICATIONS</u>	23
<u>Article 4 TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES</u>	24
<u>Article 4 bis – TAUX EFFETIFS GARANTIS ANNUELS - FIXATION (abrogé)</u>	25
<u>Article 4 TER – TAUX EFFETIFS GARANTIS ANNUELS - APPLICATION (abrogé)</u>	25
<u>Article 5 - SALAIRES</u>	26
<u>Article 6 – INTERIM</u>	26
<u>Article 7 – PAIEMENT AU MOIS</u>	26
<u>Article 8 – PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU MENSUEL</u>	26
<u>Article 9 - PROMOTION</u>	26
<u>Article 10 - ANCIENNETE</u>	27
<u>Article 11 – BULLETIN DE PAIE</u>	27
<u>Article 12 – COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE</u>	27
<u>Article 12 bis – SALAIRES AGES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS</u>	27
<u>Article 13 – PRIME D'ANCIENNETE</u>	28

<u>Article 14 – MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES</u>	28
<u>Article 15 – MAJORATIONS D’INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT OU LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE</u>	29
<u>Article 16 – INDEMNITE DE PANIER</u>	29
<u>Article 17 – MAJORATION D’INCOMMODITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES</u>	29
<u>Article 18 – PAUSE PAYEE</u>	30
<u>Article 19 – INDEMNITES D’EMPLOI</u>	30
<u>Article 19 bis – GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS</u>	31
<u>Article 19 ter – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMME</u>	32
<u>Article 20 –TRAVAIL DES FEMMES</u>	32
<u>Article 21 – CONGE DE MATERNITE, D’ADOPTION ET CONGES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE</u>	33
<u>Article 22 – CONGE PARENTAL D’EDUCATION ET AMENAGEMENT D’HORAIRE</u>	33
<u>Article 23 – CONGES PAYES</u>	34
<u>Article 24 – JOURS FERIES</u>	34
<u>Article 25 – CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENT DE FAMILLE</u>	35
<u>Article 26 – RESERVE OPERATIONNELLE OBLIGATOIRE</u>	35
<u>Article 27 – INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L’ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL</u>	35
<u>Article 28 – INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT</u>	36
<u>Article 28 bis – PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE</u>	37
<u>Article 29 - PREAVIS</u>	37
<u>Article 30 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT</u>	38
<u>Article 31 – DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE</u>	40
<u>Article 31 bis – MISE A LA RETRAITE</u>	41
<u>Article 32 – CHANGEMENT DE RESIDENCE</u>	42
<u>Article 33 – CONDITIONS DE DEPLACEMENT</u>	42
<u>Article 34 – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE</u>	42
<u>ANNEXES</u>	43
<u>ANNEXE I</u>	44
<u>Champ d’application</u>	44
<u>article premier -</u>	44
<u>article 2 -</u>	45
<u>Article 3 -</u>	45
<u>Article 4 -</u>	52
<u>ANNEXE II</u>	54
<u>ARTICLE 1</u>	54
<u>ARTICLE 2</u>	55
<u>ARTICLE 3</u>	55
<u>ARTICLE 4</u>	55
<u>ARTICLE 5</u>	55
<u>ARTICLE 6</u>	55
<u>ANNEXE III</u>	62
<u>CLASSIFICATION « OUVRIERS »</u>	62
<u>CLASSIFICATION « OUVRIERS »</u>	63
<u>CLASSIFICATION « OUVRIERS »</u>	64
<u>CLASSIFICATION « OUVRIERS »</u>	65
<u>CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »</u>	66
<u>CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »</u>	67
<u>CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »</u>	68
<u>CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »</u>	69
<u>CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »</u>	70
<u>CLASSIFICATION « Agent de maîtrise »</u>	71
<u>CLASSIFICATION « Agent de maîtrise »</u>	72
<u>CLASSIFICATION « Agent de maîtrise »</u>	73
<u>CLASSIFICATION « Agent de maîtrise »</u>	74
<u>ANNEXE III BIS</u>	75

<u>SEUIL D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS</u>	75
Article 1 – Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels	75
<u>ANNEXE III TER</u>	78
<u>SEUIL D'ACCUEIL DES CERTIFICATS DE QUALIFICATIONS</u>	78
<u>ANNEXE IV</u>	79
<u>ACCORD SUR LES CONDITIONS DE DEPLACEMENT</u>	79
Préambule	79
Chapitre I : Généralités - Définitions	79
article 1-1 : Champ d'application	79
article 1-2 : Lieu d'attachement	80
article 1-3 : Point de départ du déplacement	80
article 1-4 : Définition du déplacement	80
article 1-5 : Nature des déplacements	80
article 1-6 : Convention collective applicable au salarié en déplacement	81
article 1-7 : Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport	81
Chapitre II : Régime des petits déplacements	81
article 2-1 : Principe	81
article 2-2 : Transport et trajet	81
article 2-3 : Indemnité différentielle de repas	81
article 2-4 : Indemnisation forfaitaire	81
article 2-5 : Dispositions complémentaires	82
Chapitre III : Régimes des grands déplacements	82
article 3-1 : Temps et mode de voyage	82
article 3-2 : Frais de transport	82
article 3-3 : Bagages personnels	82
article 3-4 : Délai de prévenance et temps d'installation	83
article 3-5 : Indemnité de séjour	83
article 3-6 : Voyage de détente	84
article 3-7 : Congés payés annuels	85
article 3-8 : Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés	85
article 3-9 : Maladies ou accidents	85
article 3-10 : Décès	86
article 3-11 : Elections	86
article 3-12 : Maintien des garanties sociales	86
article 3-13 : Voyage de retour en cas de licenciement	86
article 3-14 : Assurance voyage avion	87
article 3-15 : Déplacements en automobiles	87
Chapitre IV : Représentation du personnel	87
article 4-1 : Disposition préliminaire	87
article 4-2 : Champ d'application	88
article 4-3 : Elections	88
article 4-4 : Désignation des délégués syndicaux	88
article 4-5 : Exercice des fonctions	89
article 4-6 : Temps et frais de trajet ou de voyage	89
article 4-7 : Autres voyages ou trajets	89
article 4-8 : Dispositions diverses	89
Chapitre V : Hygiène et sécurité	89
article 5-1 : Comité d'hygiène et de sécurité	89
article 5-2 : Responsabilité de l'employeur ou de son représentant	90
article 5-3 : Premiers secours	91
article 5-4 : Information des salariés	91
article 5-5 : Visites médicales	92
article 5-6 : Entreprises de moins de 50 salariés	92
article 5-7 : Vestiaire et installation sanitaire	92
Chapitre VI : Formation professionnelle (abrogé)	92
Chapitre VII : Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2.A	93

<u>article 7-1 : Principe</u>	93
<u>article 7-2 : Dispositions recommandées</u>	93
<u>Chapitre VIII : Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement</u>	94
<u>article 8-1</u>	94
<u>Chapitre IX : Application de l'accord</u>	94
<u>article 9-1 : Avantages acquis</u>	94
<u>article 9-2 : Constat</u>	94
<u>article 9-3 : Date d'application</u>	94
<u>article 9-4 : Application de l'accord</u>	94
<u>ANNEXE V</u>	95
<u>SALAIRE DES APPRENTIS (abrogé)</u>	95
<u>ANNEXE VI</u>	96
<u>AVENANT RELATIF à CERTAINES CATEGORIES de MENSUELS</u>	96
<u>article 1 - Champ d'application</u>	96
<u>article 2 - Personnel visé</u>	96
<u>article 3 - Engagement</u>	96
<u>article 4 - Examens psychosociologiques</u>	97
<u>article 5 - Promotion</u>	97
<u>article 6 - Emploi et perfectionnement</u>	97
<u>article 7 - Mutation professionnelle</u>	97
<u>article 8 - Rémunération</u>	98
<u>article 9 - Rappel en cours de congés payés</u>	98
<u>article 10 - Secret professionnel - Clause de non-concurrence</u>	99
<u>article 11 - Indemnité minimale de licenciement (abrogé)</u>	99
<u>article 12 - Reclassement (abrogé)</u>	99
<u>ANNEXE VII</u>	100
<u>PARSONNEL DE GARDIEBNNAGE ET DE SURVEILLANCE (abrogé)</u>	100

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UIMM Seine-et-Marne

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC SMIDEF

CFDT STM 77

CFTC

USM-FO 77

PREAMBULE

PREAMBULE

La signature de la présente convention a pour objet de mettre à jour le statut des travailleurs de la Métallurgie seine et marnaise et de parvenir à l'unification des statuts du personnel mensualisé et du personnel appointé, confondus dans le terme unique de « salariés ».

Dans ce sens, la présente convention est une codification des textes légaux, réglementaires et conventionnels antérieurs, notamment ceux relatifs à la mensualisation.

Des différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés bénéficient, en outre, des dispositions d'un avenant particulier annexé à la présente convention collective en application de l'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié (annexe VI).

Les parties contractantes considèrent que cette convention ne constitue qu'une étape dans l'amélioration progressive des conditions de vie et de travail de ces travailleurs.

Etant donné le nombre des entreprises et la diversité de leurs conditions techniques ou économiques, des obligations précises en certaines matières n'ont pu être insérées dans la convention.

Les parties contractantes tiennent d'autant plus à attirer l'attention des employeurs sur la nécessité de s'attacher, dans la mesure des possibilités de leur entreprise, à résoudre certains problèmes humains ou sociaux.

Les employeurs sont invités :

- à se préoccuper du logement des salariés étrangers et de l'octroi de facilités pour leur permettre de passer leur congé dans leur famille ;
- à favoriser la formation et le perfectionnement professionnels ;
- à examiner la situation des salariées qui ne pouvant assurer la garde de leur enfant à l'expiration du congé d'accouchement ont besoin d'un congé exceptionnel sans perdre leur emploi.

En outre, les signataires de la Convention procéderont en commun à l'étude des problèmes suivants ;

- la réadaptation au travail des victimes d'accidents du travail,
- l'emploi des diminués physiques et des travailleurs âgés,
- l'emploi de la main d'oeuvre féminine.

PROTOCOLE D'ACCORD

PROTOCOLE D'ACCORD

- 1/ Il est expressément convenu entre les parties contractantes que la signature de tous documents complémentaires à la Convention Collective de la Région Parisienne du 16 juillet 1954 modifiée, particulièrement par l'accord du 21 janvier 1976, portant unification des statuts des Ouvriers et des Collaborateurs, provoquera sur la demande de la partie la plus diligente, la réunion de la Commission Mixte de Seine et Marne dans le but d'adapter ces nouveaux textes au département de Seine et Marne.
- 2/ Les parties signataires conviennent par ailleurs d'ouvrir, aussitôt après la signature de la présente Convention et de ses Annexes, de nouvelles discussions paritaires en vue d'examiner les possibilités d'amélioration de la Convention.
- 3/ Le présent protocole sera joint à la Convention Collective de Seine et Marne, déposé en même nombre d'exemplaires aux lieux indiqués par l'article 24 des dispositions générales.

MELUN, LE 30 NOVEMBRE 1976

DISPOSITIONS GENERALES

DISPOSITIONS GENERALES

(Modifiées par l'avenant n° 2 du 22 octobre 1979, étendu par arrêté du 28 février 1980, JO 11 avril 1980)

Article 1er – DOMAINE D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES, ELECTRIQUES, CONNEXES et SIMILAIRES de la SEINE-ET-MARNE. Sauf précision contraire, ses clauses s'appliquent donc à la fois au personnel hommes et femmes.

Les Ingénieurs et Cadres ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente Convention, applicables aux salariés de l'entreprise, que dans la mesure où d'autres dispositions ne sont pas prévues dans la Convention Nationale du 13 mars 1972, modifiée par l'accord du 2 mars 1973, l'accord du 11 décembre 1972 et son avenant ; ces textes précités s'appliquent aux ingénieurs et cadres, et se substituent à la convention collective des Ingénieurs et Cadres des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Connexes et Similaires du département de Seine-et-Marne, en date du 4 juillet 1961 qui se trouve ainsi annulée.

Entrent dans le champ d'application de la convention, les entreprises appartenant aux activités énumérées en annexe I et qui, sauf exception, sont définies par référence à l'ancienne nomenclature des activités économiques de l'institut national de la statistique et des études économiques, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1959 et du décret du 9 novembre 1973, étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par la présente convention lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

Les clauses de la présente Convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession, à la métallurgie.

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir que des dispositions générales de la présente convention, dans la mesure où celles-ci complètent les termes de la Convention Collective Interprofessionnelle du 3 octobre 1975, et ne s'y opposent pas.

La Convention Collective s'applique également au personnel des stations centrales annexées (force, lumière, eau, gaz, air comprimé, chauffage), et appartenant aux établissements où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente Convention s'étend au département de Seine-et-Marne.

Article 2 - DUREE, DENONCIATION, REVISION TOTALE OU PARTIELLE

La présente Convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle sera tacitement reconduite pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires et adhérentes. Pendant la durée de ce préavis, ni grève ni lock-out ne pourront être décidés par l'une ou par l'autre des parties.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la partie qui dénoncera la convention devra joindre à la lettre de dénonciation un nouveau projet de Convention Collective.

La Convention dénoncée continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la Convention destinée à la remplacer ou pendant une durée d'un an, à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la Convention, l'autre partie pourrait se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 3 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de travailleur ou d'employeur.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention ; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel ; le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

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

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

Tous les problèmes concernant l'exercice du droit syndical sont réglés par les articles L. 2142-1 et suivants du code du Travail.

Article 4 – AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié, porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux congrès de son organisation syndicale.

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

Article 5 – COMMISSIONS PARITAIRES

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail

effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer. Ce nombre ne pourra pas excéder 4 par organisation.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Article 6 – DELEGUES DU PERSONNEL

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

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

A l'occasion de leurs réunions avec l'employeur, les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la direction au moins 24 heures à l'avance. 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.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Le nombre des délégués est fixé conformément à la loi comme suit :

- de onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant.
- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants.
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants.
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants.
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants.
- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants.
- au-dessus : un délégué titulaire et un suppléant supplémentaire par tranche ou fraction de tranche de cinq cents salariés.

Article 7 – PREPARATION AUX ELECTIONS

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par tout moyen par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégué du personnel au moins deux mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées après avis des délégués sortants dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée par avis affiché dans l'établissement. Le premier tour doit se tenir, au plus tard, le quatre-vingt-dixième jour suivant l'affichage. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu, en principe, pendant les heures de travail. Dans les ateliers ayant équipes de jour ou de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Article 8 – BUREAUX DE VOTE

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune en âge, présents à l'ouverture du scrutin, et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 9 – ORGANISATION DU VOTE

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoloir 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 qui aura également à organiser les isoloirs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif devront être 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.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement à la suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

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

Article 10 – COMITE D'ENTREPRISE

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L. 2323-86 du code du Travail n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Lorsqu'ils assistent aux réunions mensuelles du comité et aux réunions exceptionnelles du comité convoquées par l'employeur, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à ces réunions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 7, 8 et 9.

Article 11 - EMBAUCHAGE

Le personnel sera tenu obligatoirement informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les entreprises doivent faire connaître à Pôle-emploi leurs offres d'emploi.

Ils pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Article 12 – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES (abrogé)

Article 12 – TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES

Les organisations liées par la présente Convention collective se rencontreront avant la fin de chaque année pour engager la négociation sur les barèmes de taux effectifs garantis annuels et de salaires minimaux hiérarchiques de l'année suivante.

Article 12 bis – PERSONNES HANDICAPEES (abrogé)

Article 13 – JEUNES SALARIES AU DESSOUS DE 18 ANS (abrogé)

Article 14 – TRAVAIL DES FEMMES (abrogé)

Article 15 – DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux.

Article 16 – TRAVAIL TEMPORAIRE ET TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (abrogé)

Article 17 – CONGES PAYES

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 Octobre de chaque année.

Cependant les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

La date de période de prise des congés payés est portée par l'employeur à la connaissance des salariés au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les dispositions du présent article pourront être complétées dans le cadre d'avenants à la présente Convention.

Article 18 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL (abrogé)

Article 19 – HYGIENE ET SECURITE

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

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

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront, en liaison avec le Comité d'Hygiène et de Sécurité et le Médecin du Travail, à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

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

Il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir, dans la mesure du possible, et en l'absence de cantine, un réfectoire pour le personnel.

Article 20 – APPRENTISSAGE (abrogé)

Article 21 – FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL (abrogé)

Article 22 – DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission Paritaire de Conciliation, instituée par le présent article.

La Commission Paritaire de Conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective, et un nombre égal de

représentants patronaux désignés par le Syndicat Patronal de la Production et de la Transformation des Métaux de Seine-et-Marne.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner leurs représentants à la Commission de Conciliation.

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

Le Secrétariat de la Commission est assuré par le Syndicat Patronal de la Production et de la Transformation des Métaux de Seine-et-Marne.

La Commission Paritaire de Conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents de la Commission ainsi que des parties, ou le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente Convention, les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider ni grève, ni lock-out.

Article 23 – AVANTAGES ACQUIS

Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera, sur un des sujets traités dans les articles de la présente Convention Collective, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour le salarié que celui découlant, pour le même avantage, de la présente convention.

De même, celle-ci ne pourra en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de la présente Convention Collective s'imposent aux rapports nés du contrat de travail sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette Convention.

Article 24 – DEPOT DE LA CONVENTION

La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Melun, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Livre 1er du Code du Travail.

Article 25 – DATE D'APPLICATION

La présente Convention Collective générale établie d'après les termes des accords antérieurement signés et avec les textes légaux et réglementaires, annule et remplace tous les textes, accords et avenants intervenus précédemment dans les INDUSTRIES METTALURGIQUES, MECANIQUES, ELECRTIQUES, CONNEXES et SIMILAIRES de SEINE-ET-MARNE, à compter de sa date d'application, fixée au 1^{er} Décembre 1976.

Conformément à l'article L. 132-8 du livre 1^{er} du Code du Travail, elle sera déposée au Conseil des Prud'hommes de Melun par la partie la plus diligente.

AVENANT « MENSUELS »

Avenant « mensuels »

Article 1^{er} – EMBAUCHE

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

- L'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification,
- Le taux effectif garanti annuel dudit emploi,
- La rémunération réelle,
- L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

Article 2 – PERIODE D'ESSAI

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

A l'exception de la période d'essai des salariés classés aux niveaux I et II, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

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

En application de l'article L. 1221-24 du code du Travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement de celle-

ci, sans que cela ait pour effet de réduire de la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- Quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 3 - CLASSIFICATIONS

Le classement des postes en niveaux et échelons, et leur définition, ainsi que les coefficients hiérarchiques, sont ceux de l'accord national du 21 Juillet 1975 sur les classifications tels qu'ils figurent en annexe III au présent avenant.

Les dispositions relatives aux seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels seront celles stipulées par l'article 6 de l'accord national susvisé sur les classifications, reproduites en annexe 3 bis au présent avenant.

Article 4 – TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS ET SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES

Les taux effectifs garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en Annexe II au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant, soit actuellement 35 heures par semaine ou 151,66 heures par mois.

Les négociations en vue de la fixation des barèmes des taux effectifs garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ;

A. TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

Le taux effectif garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans.

Toutefois, il ne s'applique pas aux travailleurs à domicile.

Le barème des taux effectifs garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,66 par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

Les valeurs du taux effectif garanti annuel seront calculées prorata temporis en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas d'intérim ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 6 du présent avenant intervenu en cours d'année.

Pour la vérification de l'application du taux effectif annuel garanti, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 de l'avenant « Mensuels, ainsi que :

- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise,
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale,
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 19 du présent avenant et les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, maternité, etc., cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, s'ajoute aux salaires bruts définis ci-dessus.

En conséquence, ne sont pas prises en considération pour la vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à ces absences, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, maternité.

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliqueront également pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire hebdomadaire de 35 heures ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement durant ces heures d'inactivité.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant du taux garanti annuel fixé pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification fera apparaître qu'un salarié n'aura pas entièrement bénéficié du taux garanti annuel auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Lorsqu'au cours de l'année le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire auquel il était tenu, le montant du complément sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée.

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au versement d'une indemnité à plein tarif de la part de l'employeur en application des dispositions légales ou conventionnelles seront assimilées pour ce calcul à des périodes de travail.

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

B. SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES

Le salaire minimum hiérarchique correspondant aux coefficients de la classification sert de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Etant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires, ou les diminutions en cas d'activité partielle.

Les salaires minimaux hiérarchiques sont majorés de 5% pour les ouvriers et 7% pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4 bis – TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS - FIXATION (abrogé)

Article 4 ter – TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS – APPLICATION (abrogé)

Article 5 - SALAIRES

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

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

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

Article 6 – INTERIM

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois, recevra, à partir du 3ème mois, et pour les 2 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le taux effectif garanti annuel dont il bénéficie et celui du mensuel dont il assure l'intérim.

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

Article 7 – PAIEMENT AU MOIS

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 151,66 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 35 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel. Les majorations des heures faites au-dessus de 35 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Article 8 – PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU MENSUEL

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...), ce temps, passé sur le lieu de travail, est payé au mensuel sur la base de la rémunération minimale hiérarchique de son échelon.

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

Article 9 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'article 15-4 de l'Accord National du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

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

Article 10 - ANCIENNETE

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence continue le 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.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

Article 11 – BULLETIN DE PAIE

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du Travail.

Devront également figurer le taux garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ainsi que la prime d'ancienneté conformément à l'article de l'avenant « Mensuels ».

Article 12 – COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir :

- le nombre de jours ou d'heures payés au temps,
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu,
- le nombre d'heures payées au rendement,
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire,
- le décompte des bons de travail,
- le taux horaire appliqué aux heures payées au temps,
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées,
- les majorations correspondantes appliquées,
- les primes diverses,
- les remboursements de frais.

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

Article 12 bis – SALARIES AGES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les Industries des Métaux dont réglées conformément à la Loi.

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du code du Travail.

Dans tous les cas où les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des

adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de dix-huit ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, bénéficient du taux garanti annuel de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement de 10% pendant les six premiers mois de pratique professionnelle.

L'abattement est supprimé à partir du dix-huitième anniversaire.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 22 des « Dispositions Générales » de la présente Convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les parties contractantes sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge, compte tenu des progrès réalisés dans la préparation des jeunes à la vie professionnelle.

Article 13 – PRIME D'ANCIENNETE

(Voir avenants « Salaires »)

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

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique mensuelle de l'emploi occupé, un taux déterminé comme suit, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

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

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

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

Article 14 – MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires, définies en application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de 35 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25% du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,
- 50% du salaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

Il peut être dérogé à l'obligation de majoration des heures supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, dans le respect des conditions et modalités prévues par ces textes.

Pour le personnel des services de gardiennage et de surveillance ainsi que pour le personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires est fixé à 43 heures.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans l'entreprise.

Article 15 – MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT OU LE JOUR DE REPOS HEBDOMADAIRE

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Article 16 – INDEMNITE DE PANIER

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail, entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une prime minimum dite « indemnité de panier » dont le taux figure en annexe à la présente Convention. Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux intéressés qui, après avoir travaillé 9 heures ou plus, de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

Article 17 – MAJORATION D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % du taux horaire effectif base 35 heures de l'intéressé.

Cette majoration d'incommodité pourra être répartie dans le cadre de la période de paie sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, sous forme de « primes d'équipes », soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Article 18 – PAUSE PAYEE

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux horaire effectif, base 35 heures, sera accordée :

1°) Aux mensuels travaillant dans des équipes successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires,

2°) Aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que : laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, etc...

Article 19 – INDEMNITES D'EMPLOI

Les taux effectifs garantis annuels et la classification prévue à la présente Convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des mensuels qui les exécutent.

Ces indemnités peuvent se ranger comme suit :

- conditions de travail particulièrement pénibles, etc...
- risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme, travaux dangereux ou insalubres, etc...

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la Direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail et consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité, entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du médecin du travail sera donné après enquête approfondie faite par lui auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut, du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées soit en valeur absolue, soit en pourcentage de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi du travailleur intéressé.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc..., ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

Article 19 bis – GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 10 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Connexes et Similaires du Département de Seine-et-Marne, en date du 30 Novembre 1976, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 10 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Connexes et Similaires du Département de Seine-et-Marne, en date du 30 Novembre 1976, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusqu'à pour la détermination de son taux effectif garanti annuel en fonction du barème territorial.

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

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

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

Article 19 ter – EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Conformément aux articles L. 3221-1 et suivants du code du Travail et R. 3221-1 du code du Travail les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 22 des Dispositions générales de la présente Convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

Article 20 – TRAVAIL DES FEMMES

CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission, en particulier, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX FEMMES ENCEINTES

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

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payé aux taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par les articles L. 1225-7 et suivants du code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes.

1°) En cas de changement d'emploi à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi.

2°) En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assurée à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date de la grossesse attestée par le médecin traitant.

3°) En cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au §1°) seront appliquées.

Article 21 – CONGE DE MATERNITE, D'ADOPTION ET CONGES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiant du congé d'adoption de dix semaines au plus prévu par l'article L. 1225-37 du Code du Travail seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents.

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner un enfant malade. Pendant ce congé, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération pendant au maximum 4 jours ouvrés par année civile, sous condition que le certificat médical atteste que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et que celui-ci soit âgé de moins de douze ans.

Article 22 – CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET AMENAGEMENT D'HORAIRE

Les salariés désirant élever leur enfant bénéficieront des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du Travail relatifs au congé parental d'éducation et à la reprise à temps partiel.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte, en totalité, dans la limite maximale d'une année et demie pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Sous réserve de l'application de l'accord national du 26 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans les deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité

l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Les salariés désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant peuvent demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel, à l'issue du congé de maternité ou du congé parental d'éducation, pendant une période dont la durée sera fixée d'un commun accord, si les conditions d'organisation du travail dans l'entreprise le permettent.

Article 23 – CONGES PAYES

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée est fixée à deux jours ouvrables et demi par mois de travail effectif ou assimilé par la loi.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 28 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Il en sera de même des jours d'absence, indemnisés en application de l'article 21, pour soigner un enfant malade.

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

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus sont déterminées selon les règles fixées par le code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L. 3141-23.

Les jours fériés légaux, ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congés payés, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de cinq semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires.

Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congés et de repos supérieure, qui découleraient de l'ensemble des dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail.

Article 24 – JOURS FERIES

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

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

Les heures de travail qui seraient effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai, bénéficieraient d'une majoration d'inconfort de 50 %, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires, à moins que l'organisation du travail ne comporte un repos payé d'égale durée, à titre de compensation. Ces avantages ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 15.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance.

Article 25 – CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENT DE FAMILLE

Outre les congés exceptionnels pour événements de famille figurant aux articles L. 3142-1 et suivants du code du Travail, les mensuels auront droit, sur justification, à un congé de :

- Mariage du salarié : 1 semaine
- Décès d'un grand-parent : 1 jour
- Décès d'un petit-enfant : 1 jour

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération.

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

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

Si un mensuel se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Article 26 – RESERVE OPERATIONNELLE OBLIGATOIRE

Pendant les périodes militaires de réserve opérationnelle obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de réserve militaire.

Article 27 – INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et justifiées, dès que possible, par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits à indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail proprement dit ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière prévue par les articles L. 1226-7 et suivants du code du Travail et notamment d'indemnités particulières instituées par l'article L. 1226-14 dans les cas où la rupture du contrat de travail est possible en application de l'article L. 1226-10 et suivants et R. 1226-9.

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

S'il remplit les conditions prévues à l'article 30 le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

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

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement ou pour les motifs énoncés au paragraphe précédent devra, au préalable, respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 1232-2 et suivants du Code du Travail.

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

Article 28 – INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres Pays de la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à six mois.

Pendant 45 jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté. Le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou de Caisses Complémentaires, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

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

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

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

Lorsqu'au cours d'un arrêt de travail pour maladie ou accident donnant lieu à indemnisation par l'employeur la sécurité sociale aura autorisé la reprise, par le mensuel, du travail à temps partiel avec maintien des indemnités journalières et que l'employeur aura accepté, à titre temporaire, la demande du salarié de reprendre le travail dans ces conditions, la situation des parties sera réglée de la manière suivante :

L'employeur versera, outre la rémunération correspondant au travail effectivement fourni par l'intéressé, une indemnisation complémentaire permettant de lui assurer le maintien de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, calculée dans les conditions définies ci-dessus.

Les dispositions des deux alinéas qui précèdent seront applicables dans la limite de la durée d'indemnisation à plein tarif.

La période de travail à temps partiel ainsi indemnisée s'imputera sur le crédit d'indemnisation prévu au présent article à proportion des heures non travaillées pendant cette période par rapport à l'horaire normal de l'intéressé.

En cas d'interruption pour cause de maladie ou d'accident de la période temporaire de travail à temps partiel indemnisée comme prévu ci-dessus, l'absence sera indemnisée conformément aux dispositions du présent article, sur la base de l'horaire de l'établissement ou partie d'établissement.

Article 28 Bis – PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

L'employeur met en place, en faveur des mensuels qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^{ème} catégorie reconnue par la sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacre à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation légal, pour une année complète de travail à 0,30% du montant du taux effectif garanti (TEGA) du mensuel classé au coefficient 190 « administratifs et techniciens ».

Cette cotisation sera calculée sur la base du TEGA en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata temporis pour les salariés embauchés en cours d'année ou dont le contrat de travail aura pris fin en cours d'année.

Cette obligation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, existant dans l'entreprise.

Article 29 - PREAVIS

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

- deux semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I,
- un mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III,
- deux mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV,

- trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 5213-9 du code du Travail concernant les handicapés comptant plus d'une unité.

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

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 16-3 de l'Accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- vingt heures au maximum si le préavis est de deux semaines,
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

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

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

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

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

Article 30 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant soixante-cinq ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

- pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans,
- l'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de 50 ans et plus et comptera au moins 8 ans d'ancienneté.

Par référence aux dispositions de l'article 31 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en œuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins cinquante ans et de moins de soixante-cinq ans aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due en vertu de la Convention Collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de Seine-et-Marne.

Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) prévu par la présente convention collective sera majoré de 20 p. 100 sauf dispositions de cette convention collective aboutissant à un total plus favorable.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur,
- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement,
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une pré-retraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc...),
- le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 10 du présent Avenant et elle s'apprécie à la fin du préavis.

Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fractions de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Toutefois, pour les intéressés ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments du salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc...

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum.

Article 31 – DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

1°) Définition

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

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

2°) Délai de prévenance

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

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

3°) Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

Article 31 bis – MISE A LA RETRAITE

1°) Définition

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

2°) Délai de prévenance

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

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

3°) Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 10, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

Article 32 – CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de mutation d'un salarié imposant un changement de résidence, intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant.

Le mensuel disposera d'un délai de réflexion d'un mois à compter de cette notification pour accepter ou refuser cette modification de son contrat. Le refus éventuel sera considéré comme une rupture du contrat par l'employeur, et réglé comme tel.

En cas d'acceptation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint (marié ou pacsé) et des personnes à charge vivant au foyer. Les frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacements régis par l'annexe IV au présent avenant.

Article 33 – CONDITIONS DE DEPLACEMENT

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'annexe IV au présent Avenant, reprenant les termes de l'accord du 26 Février 1976.

Article 34 – CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique évidemment pour le mensuel l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie.

Par extension, un employeur garde, sous les réserves indiquées ci-après, la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'user avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent article et de n'y recourir qu'à bon escient.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10ème de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

ANNEXES

ANNEXE I

Champ d'application

Avenant N°1

En date du 22 octobre 1979

Entre :

Le Syndicat patronal de la production et de la transformation des métaux de Seine-et-Marne

D'une part,

Et les Organisations Syndicales
C.G.C. – C.F.T.C. et F.O.

D'autre part,

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

Article premier -

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

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

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

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

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

Article 2 -

La présente annexe remplace et annule celle jointe à la Convention Collectives des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Connexes et Similaires du Département de Seine-et-Marne en date du 30 novembre 1976 à compter de la date de signature du présent Avenant.

Article 3 -

La présente annexe, établie conformément à l'article 132-1 du Code du travail est faite en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Organisations signataires et dépôt au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de MELUN dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

10. Sidérurgie

10.01. Sidérurgie - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11. Première transformation de l'acier

11.01. Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier. Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. (Ajouté par avenant du 13 septembre 1983). Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I, les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

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

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

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

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

13. Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

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

13.02. Métallurgie du plomb, du zinc et du cadmium. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

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

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

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

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

13.15. Production et transformation de matières fissiles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe (1).

13.16. Production et transformation de matières fertiles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe (1).

(1) Exclu de l'extension.

20. Fonderie

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

20.02. Fonderie de métaux non ferreux. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21. Travail des métaux

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

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

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

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

- 21.05. Boulonnerie et visserie. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.06. Construction métallique. - Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.
- 21.07. Menuiserie métallique de bâtiment. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.
- 21.08. Mécanique générale, fabrication de moules et modèles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 21.09. Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.10. Fabrication de ressorts. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.11. Fabrication de quincaillerie. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.
- 21.12. Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.13. Fabrication de mobilier métallique. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.14. Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.15. Fabrication de petits articles métalliques. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.
- 21.16. Frittage des métaux et fabrication d'aimants permanents. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.17. Fabrication d'armes de chasse, de tir et de défense. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22. Production de machines agricoles

- 22.01. Fabrication de tracteurs agricoles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 22.02. Fabrication d'autre matériel agricole. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23. Fabrication de machines-outils

- 23.01. Fabrication de machines-outils à métaux. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.02. Fabrication de machine à bois. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.03. Fabrication d'outillage, outils pour machines. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.04. Fabrication d'engrenages et organes de transmission. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.05. Fabrication de matériel de soudage. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24. Production d'équipement industriel

- 24.01. Robinetterie. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.02. Fabrication et installation de fours. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.03. Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application. Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infra-rouge. Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.
- 24.04. Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.05. Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.06. Fabrication de pompes et compresseurs. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07. Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

25. Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie et le génie civil

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

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

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

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

26. Industrie de l'armement

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

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

27. Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information

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

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

28. Fabrication de matériel électrique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

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

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

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

29.14. Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

30. Fabrication d'équipement ménager

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

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

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

31. Construction de véhicules automobiles (1) et d'autres matériels de transport terrestre

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

31.12. Construction de caravanes et remorques de tourisme. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13. Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

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

31.15. Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16. Fabrication de motocycles et cycles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17. Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21. Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

32. Construction navale

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

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

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

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

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

33. Construction aéronautique

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

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

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

33.04. Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34. Fabrication d'instruments et de matériels de précision 34.01. Horlogerie. - Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

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

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

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

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

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

Activités diverses dans d'autres classes

51.11. Industries connexes à l'imprimerie. - Sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

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

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

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

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

54.07. Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires. - Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10. Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs. - Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

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

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

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

55.71. Menuiserie et serrurerie. - Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), et les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé. Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques.

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

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

65.06. Réparation de véhicules automobiles. - Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres et la rectification de vilebrequins.

66.02. Réparation d'appareils électriques pour le ménage. - Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03. Réparation de montres et horloges de bijouterie. - Dans ce groupe est visée, la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04. Réparations non désignées et sans spécialisation. - Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

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

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

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

83.01. Recherche scientifique et technique (services marchands). - Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui,

si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

PARAGRAPHE I - Clause d'attribution

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 p. 100 de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords ayant le présent champ d'application et l'application de la convention collective régissant leurs autres activités, par voie d'accord collectif négocié avec leurs délégués syndicaux ou, à défaut de délégués syndicaux, par voie d'accord avec leurs représentants du personnel.

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

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.

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

Paragraphe II : Clause de répartition

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel le personnel administratif et technicien et la maîtrise - représente au moins 80 p. 100 de l'effectif total.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent avenant ou, à défaut des représentants du personnel.

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

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, le présent accord n'est pas applicable.

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

Article 4 -

Le présent avenant sera déposé au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes de MELUN, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

ANNEXE II

AVENANT DU 21 FEVRIER 2018 A LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIKES, ELECTRIQUES, CONNEXES, ET SIMILAIRES DU DEPARTEMENT DE SEINE-ET-MARNE EN DATE DU 30 NOVEMBRE 1976.

Entre le Groupe des Industries Métallurgiques représenté par Jean-Louis Rabourdin, Président de Commission Territoriale de Seine-et-Marne d'une part, et les organisations syndicales soussignées d'autre part, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le rapprochement des textes conventionnels de la métallurgie Région Parisienne et de la Seine-et-Marne a été engagé au début de l'année 2017. Il s'est finalisé à la fin de l'année 2017 alors que la fusion du Groupe des Industries Métallurgiques de la Région Parisienne et de l'UIMM de la Seine-et-Marne a été actée le 20 octobre 2017.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se donnent pour objectif d'aboutir à une convergence des barèmes des Taux annuels garantis à une échéance de 4 à 5 ans.

ARTICLE 1

Les Taux Effectifs Garantis Annuels prévus à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2018 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2018.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des Taux Effectifs Garantis Annuels.

Tous les taux effectifs garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au SMIC annuel en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Toutefois, si une revalorisation du SMIC intervenait au cours de l'année 2018, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du Travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au SMIC correspondant à son horaire de travail effectif.

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celles-ci pour l'année 2018. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1% d'ici la fin de l'année 2018, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

ARTICLE 2

Au regard de l'objectif de convergence entre les barèmes de la Région Parisienne et de la Seine-et-Marne, les parties conviennent que les indices qui auront convergé à l'occasion de cette négociation et les suivantes ne pourront plus être différents sur ces deux territoires.

ARTICLE 3

L'indemnité de panier prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » est portée à 7,45 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

ARTICLE 4

A compter du 1^{er} janvier 2018, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé à 4,92 €.

ARTICLE 5

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du Travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du Travail.

ARTICLE 6

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail et déposé au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des Conseils de Prud'hommes de Paris et Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du Travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du Travail.

Fait à Melun, le 21 février 2018

NEGOCIATION DU BAREME DES TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR 2018

Le barème des TEGA base 151 heures 67, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est le suivant :

COEF	NIV		AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER		AGENTS DE MAITRISE		OUVRIERS		ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	
		ECH								
395	V	3	AM.7	35841,36	AM.7	33656,40				33656,40
365	V	3	AM.7	33162,54	AM.7	31073,03				31073,03
335	V	2	AM.6	31524,35	AM.6	28625,57				28625,57
305	V	1	AM.5	27747,86	AM.5	26107,57				26107,57
285	IV	3	AM.4	26397,95	AM.4	24805,09	TA.4	26008,30		24805,09
270	IV	2					TA.3	24608,71		23465,77
255	IV	1	AM.3	23543,69	AM.3	22204,37	TA.2	23215,35		22204,37
240	III	3	AM.2	22902,04	AM.2	21526,77	TA.1	22573,60		21526,77
225	III	2								20540,41
215	III	1	AM.1	20808,37	AM.1	19530,07	P.3	20430,93		19530,07
190	II	3					P.2	19848,16		19148,89
180	II	2								18859,37
170	II	1					P.1	19000,47		18612,69
155	I	3					O.3	18931,33		18555,77
145	I	2					O.2	18503,18		18362,21
140	I	1					O.1	18167,59		18167,59

BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE APPLICABLE A PARTIR DU 1er JANVIER 2018

BAREME, BASE 151 HEURES 67 POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL EFFECTIF DE 35 HEURES,
APPLICABLE AUX ENTREPRISES SOUMISES A LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL DE 35 HEURES

OUVRIERS

Valeur du point : **4,92 €**

NIV	ECH	COEF.	Rémunérations Minimales Hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10	11%	12%	13%	14%	15%
1	1	140	723,24	21,70	28,93	36,16	43,39	50,63	57,86	65,09	72,32	79,56	86,79	94,02	101,25	108,49
	2	145	749,07	22,47	29,96	37,45	44,94	52,43	59,93	67,42	74,91	82,40	89,89	97,38	104,87	112,36
	3	155	800,73	24,02	32,03	40,04	48,04	56,05	64,06	72,07	80,07	88,08	96,09	104,09	112,10	120,11
2	1	170	878,22	26,35	35,13	43,91	52,69	61,48	70,26	79,04	87,82	96,60	105,39	114,17	122,95	131,73
	2															
	3	190	981,54	29,45	39,26	49,08	58,89	68,71	78,52	88,34	98,15	107,97	117,78	127,60	137,42	147,23
3	1	215	1110,69	33,32	44,43	55,53	66,64	77,75	88,86	99,96	111,07	122,18	133,28	144,39	155,50	166,60
	2															
	3	240	1239,84	37,20	49,59	61,99	74,39	86,79	99,19	111,59	123,98	136,38	148,78	161,18	173,58	185,98
4	1	255	1317,33	39,52	52,69	65,87	79,04	92,21	105,39	118,56	131,73	144,91	158,08	171,25	184,43	197,60
	2	270	1394,82	41,84	55,79	69,74	83,69	97,64	111,59	125,53	139,48	153,43	167,38	181,33	195,27	209,22
	3	285	1472,31	44,17	58,89	73,62	88,34	103,06	117,78	132,51	147,23	161,95	176,68	191,40	206,12	220,85

A Melun, le 21 février 2018

BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE APPLICABLE A PARTIR DU 1er JANVIER 2018

BAREME, BASE 151 HEURES 67 POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL EFFECTIF DE 35 HEURES,
APPLICABLE AUX ENTREPRISES SOUMISES A LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL DE 35 HEURES

AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER

Valeur du point : **4,92 €**

NIV	ECH	COEF.	Rémunérations Minimales Hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10	11%	12%	13%	14%	15%
3	1	215	1131,85	33,96	45,27	56,59	67,91	79,23	90,55	101,87	113,18	124,50	135,82	147,14	158,46	169,78
	3	240	1263,46	37,90	50,54	63,17	75,81	88,44	101,08	113,71	126,35	138,98	151,61	164,25	176,88	189,52
4	1	255	1342,42	40,27	53,70	67,12	80,55	93,97	107,39	120,82	134,24	147,67	161,09	174,51	187,94	201,36
	3	285	1500,35	45,01	60,01	75,02	90,02	105,02	120,03	135,03	150,04	165,04	180,04	195,05	210,05	225,05
5	1	305	1605,64	48,17	64,23	80,28	96,34	112,39	128,45	144,51	160,56	176,62	192,68	208,73	224,79	240,85
	2	335	1763,57	52,91	70,54	88,18	105,81	123,45	141,09	158,72	176,36	193,99	211,63	229,26	246,90	264,54
	3	365	1921,51	57,65	78,86	96,08	115,29	134,51	153,72	172,94	192,15	211,37	230,58	249,80	269,01	288,23
	4	395	2079,44	62,38	83,18	103,97	124,77	145,56	166,36	187,15	207,94	228,74	249,53	270,33	291,12	311,92

A Melun, le 21 février 2018

BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE APPLICABLE A PARTIR DU 1er JANVIER 2018

BAREME, BASE 151 HEURES 67 POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL EFFECTIF DE 35 HEURES,
APPLICABLE AUX ENTREPRISES SOUMISES A LA DUREE LEGALE DU TRAVAIL DE 35 HEURES

ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Valeur du point : **4,92 €**

NIV	ECH	COEF.	Rémunérations Minimales Hiérarchiques	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
				3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10	11%	12%	13%	14%	15%
1	1	140	688,80	20,66	27,55	34,44	41,33	48,22	55,10	61,99	68,88	75,77	82,66	89,54	96,43	103,32
	2	145	713,40	21,40	28,54	35,67	42,80	49,94	57,07	64,21	71,34	78,47	85,61	92,74	99,88	107,01
	3	155	762,60	22,88	30,50	38,13	45,76	53,38	61,01	68,63	76,26	83,89	91,51	99,14	106,76	114,39
2	1	170	836,40	25,09	33,46	41,82	50,18	58,55	66,91	75,28	83,64	92,00	100,37	108,73	117,10	125,46
	2	180	885,60	26,57	35,42	44,28	53,14	61,99	70,85	79,70	88,56	97,42	106,27	115,13	123,98	132,84
	3	190	934,80	28,04	37,39	46,74	56,09	65,44	74,78	83,14	93,48	102,83	112,18	121,52	130,87	140,22
3	1	215	1057,80	31,73	42,31	52,89	63,47	74,05	84,62	95,20	105,78	116,36	126,94	137,51	148,09	158,67
	2	225	1107,00	33,21	44,28	55,35	66,42	77,49	88,56	99,63	110,70	121,77	132,84	143,91	154,98	166,05
	3	240	1180,80	35,42	47,23	59,04	70,85	82,66	94,46	106,27	118,08	129,89	141,70	153,50	165,31	177,12
4	1	255	1254,60	37,64	50,18	62,73	75,28	87,82	100,37	112,91	125,46	138,01	150,55	163,10	175,64	188,19
	2	270	1328,40	39,85	53,14	66,42	79,70	92,99	106,27	119,56	132,84	146,12	159,41	172,69	185,98	199,26
	3	285	1402,20	42,07	56,09	70,11	84,13	98,15	112,18	126,20	140,22	154,24	168,26	182,29	196,31	210,33
5	1	305	1500,60	45,02	60,02	75,03	90,04	105,04	120,05	135,05	150,06	165,07	180,07	195,08	210,08	225,09
	2	335	1648,20	49,45	65,93	82,41	98,89	115,37	131,86	148,34	164,82	181,30	197,78	214,27	230,75	247,23
	3	365	1795,80	53,87	71,83	89,79	107,75	125,71	143,66	161,62	179,58	197,54	215,50	233,45	251,41	269,37
	4	395	1943,40	58,30	77,74	97,17	116,60	136,04	155,47	174,91	194,34	213,77	233,21	252,64	272,08	291,51

A Melun, le 21 février 2018

ANNEXE III

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

NIVEAU IV (*)

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissance (*)

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

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

(*) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980.

*Cet avenant stipule en particulier dans son article 3. Déroulement de carrière des techniciens d'atelier :
« Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire »*

(**) Définitions résultants de l'avenant du 4 février 1983.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) (T.A. 4) (**)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes,
- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés,
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires,
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (T.A. 3) (*)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires :
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) (T.A. 2) (*)

Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise,
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

NIVEAU III

D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur, cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles :

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

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P. 3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre,
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P.3. (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins, et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

NIVEAU II

P.2. (coefficient 190)

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyée de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

Niveau de connaissances professionnelles :

P.1. (coefficient 170)

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

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;
- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (1) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O.3.) appliqués couramment.

(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

Niveau I

O.3 (coefficient 155)

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

O.2. (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires, des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

O.1. (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

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

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

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

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

CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »

Niveau V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

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

Niveau de connaissances :

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

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

3^e échelon (coefficient 365)

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2^e échelon (coefficient 335)

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

1^{er} échelon (coefficient 305)

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »

Niveau IV

3^è échelon (coefficient 285)

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

2^è échelon (coefficient 270)

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires.
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Niveau de connaissances :

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

1^{er} échelon (coefficient 255)

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

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

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

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

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

CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »

NIVEAU III

3^è échelon (coefficient 240)

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualifications moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

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

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

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mise au point au cours du travail ;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2^è échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...);
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1^{er} échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou, selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »

NIVEAU II

3^è échelon (coefficient 190)

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

2^è échelon (coefficient 180)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

1^{er} échelon (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat

CLASSIFICATION « Administratifs – Techniciens »

NIVEAU I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

3^è échelon (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

2^è échelon (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

1^{er} échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

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

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

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

Niveau V bis de formation : *Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle*

CLASSIFICATION « Agent de maîtrise »

DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

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

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

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

CLASSIFICATION « Agent de maîtrise »

<p>NIVEAU V</p> <p>A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.</p> <p>Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.</p> <p>Ceci implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ; - faire réaliser les programmes définis ; - formuler les instructions d'application ; - répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ; - contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; - donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ; - apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application ; - promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ; - s'assurer de la circulation des informations ; - participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent. <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.</p> <p><u>Niveau de connaissances :</u></p> <p>Niveau III – Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3è échelon (A M 7 – coefficient 365)</p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.</p> <p>Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.</p> <p>Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.</p> <p>Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.</p> <p>2è échelon (A M 6 – coefficient 335)</p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.</p> <p>Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.</p> <p>Il donne les directives pour parvenir au résultat.</p> <p>1er échelon (A M 5 – coefficient 305)</p> <p>Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.</p> <p>Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre, il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.</p>
--	---

CLASSIFICATION « Agent de maîtrise »

<p>NIVEAU IV</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ; - faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; - décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; - apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; - rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><u>Niveau de connaissances :</u></p> <p>Niveau IV – Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3è échelon (A M 4 – coefficient 285)</p> <p>Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.</p> <p>Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.</p> <p>1er échelon (A M 3 – coefficient 255)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
--	---

(1) *N.D.L.R. – La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :*

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

CLASSIFICATION « Agent de maîtrise »

NIVEAU III

A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV b – Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

3^è échelon (A M 2 – coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

1^{er} échelon (A M 1 – coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;
- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

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

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

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

ANNEXE III BIS

SEUIL D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

Article 1 – Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'Annexe III bis doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'Annexe III bis une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Les diplômes professionnels visés par les dispositions du présent article sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord du 21 juillet 1975 modifié et concernent l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle

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

b) Brevet d'études professionnelles

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

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

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

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

d) Brevet professionnel

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

e) Brevet de technicien

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

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

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

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

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

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

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

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

h) Brevet de technicien supérieur

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

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

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

i) Diplôme universitaire de technologie

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

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

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

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

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

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

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

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

ANNEXE III TER

SEUIL D'ACCUEIL DES CERTIFICATS DE QUALIFICATIONS

Qualifications des catégories A, B, C, D	Conditions d'inscription	Classement d'accueil minimal
Qualifications de la catégorie D	Qualifications comportant des caractéristiques correspondant au moins aux exigences retenues par la législation pour l'obtention de l'un des diplômes visés par l'article 1 ^{er} , 3 ^o , a, premier et deuxième tirets de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie	Position I visée par l'article 21 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée
Qualifications de la catégorie C	Qualifications comportant des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau IV de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau IV de connaissances défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	1 ^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255)
Qualifications de la catégorie B	Qualifications comportant des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau III de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau V et IV b de connaissances défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	1 ^{er} échelon du niveau III (coefficient 215)
Qualifications de la catégorie A	Qualifications comportant des caractéristiques correspondant au moins aux exigences de la définition du niveau II de la classification instaurée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, visant le niveau V et V bis de connaissances défini par la circulaire ministérielle de l'Education nationale du 11 juillet 1967	1 ^{er} échelon du niveau II (coefficient 170)

ANNEXE IV

ACCORD SUR LES CONDITIONS DE DEPLACEMENT

Préambule

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

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

Chapitre I : Généralités - Définitions.

Article 1-1 : Champ d'application

1.1.1. Professionnel :

a) Le présent accord s'applique au personnel - à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 - des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972(1). Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

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

1.1.2. Géographique :

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

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

(1) Remplacés par l'accord national du 16 janvier 1979 (arrêté du 1er août 1979).

Article 1-2 : Lieu d'attachement.

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

Article 1-3 : Point de départ du déplacement.

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

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

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

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

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

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

Article 1-4 : Définition du déplacement.

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

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

Article 1-5 : Nature des déplacements.

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

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

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

Article 1-6 : Convention collective applicable au salarié en déplacement.

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

Article 1-7 : Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport.

1.7.1. Temps de voyage :

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

1.7.2. Temps de trajet :

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

1.7.3. Temps de transport :

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

Chapitre II : Régime des petits déplacements.

Article 2-1 : Principe.

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

NB (+) Se reporter aux articles 2-2 à 2-5 du présent accord.

Article 2-2 : Transport et trajet.

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

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

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

Article 2-3 : Indemnité différentielle de repas.

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

Article 2-4 : Indemnisation forfaitaire.

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

Article 2-5 : Dispositions complémentaires.

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

Chapitre III : Régimes des grands déplacements.

Article 3-1 : Temps et mode de voyage.

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

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

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

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

Article 3-2 : Frais de transport.

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

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

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

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

Article 3-3 : Bagages personnels.

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

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

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

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

Article 3-4 : Délai de prévenance et temps d'installation.

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

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

Article 3-5 : Indemnité de séjour.

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

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

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

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

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

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 p. 100 dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

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

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

10 premières semaines : 100 p. 100.

Au-delà de la 10e semaine : 90 p. 100.

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

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

Article 3-6 : Voyage de détente.

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

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;

- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;

- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;

- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

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

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

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

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;

- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;

- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3-7 : Congés payés annuels.

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

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

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

Article 3-8 : Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés.

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

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

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

Article 3-9 : Maladies ou accidents.

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

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

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

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

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

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

Article 3-10 : Décès.

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

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

Article 3-11 : Elections.

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

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

Article 3-12 : Maintien des garanties sociales.

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

Article 3-13 : Voyage de retour en cas de licenciement.

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

Article 3-14 : Assurance voyage avion.

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 p. 100 par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

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

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

Article 3-15 : Déplacements en automobiles.

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

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

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

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

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

Chapitre IV : Représentation du personnel

Article 4-1 : Disposition préliminaire.

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail des salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4-2 : Champ d'application.

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur "lieu d'attachement", tel qu'il est défini par l'article 1.2 du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités des salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4-3 : Elections.

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

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

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

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

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

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

Article 4-4 : Désignation des délégués syndicaux.

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

Article 4-5 : Exercice des fonctions.

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

Article 4-6 : Temps et frais de trajet ou de voyage.

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4-7 : Autres voyages ou trajets.

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

Article 4-8 : Dispositions diverses.

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

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

Chapitre V : Hygiène et sécurité

Article 5-1 . Comité d'hygiène et de sécurité.

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

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

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans les conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

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

Article 5-2 : Responsabilité de l'employeur ou de son représentant.

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

5.2.2. Il veillera notamment :

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

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

- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles, et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles, et notamment :

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (2).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (3), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (4).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

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

Article L. 500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

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

Article 5-3 : Premiers secours.

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

Article 5-4 : Information des salariés.

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

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

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

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

Article 5-5 : Visites médicales.

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauche et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5-6 : Entreprises de moins de 50 salariés.

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

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

Article 5-7 : Vestiaire et installation sanitaire.

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

Chapitre VI : Formation professionnelle (abrogé)

Chapitre VII : Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2.A

Article 7-1 : Principe.

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

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

Article 7-2 : Dispositions recommandées.

7.2.1. Formalités avant le départ.

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

7.2.2. Bagages personnels.

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

7.2.3. Equivalences des régimes sociaux.

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

7.2.4. Assurances voyage-avion.

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

7.2.5 Maladie, décès.

- a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.
- b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières.

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

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

Chapitre VIII : Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement.

Article 8-1

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

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

Chapitre IX : Application de l'accord.

Article 9-1 : Avantages acquis.

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

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

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

Article 9-2 : Constat.

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9-3 : Date d'application.

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

Article 9-4 : Application de l'accord.

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

ANNEXE V

SALAIRE DES APPRENTIS

(abrogé)

ANNEXE VI

AVENANT RELATIF à CERTAINES CATEGORIES de MENSUELS

Article 1 - Champ d'application

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

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

Article 2 - Personnel visé.

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

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

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

Article 3 - Engagement

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

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

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

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

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

Article 4 - Examens psychosociologiques.

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

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

Article 5 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 ci-dessus, 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 ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

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

Article 6 - Emploi et perfectionnement.

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

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

Article 7 - Mutation professionnelle

En cas de modification du contrat de travail pour motif économique, les articles 15-1 ; 15-2 et 15-5 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie sont applicables.

Lorsque cette modification emporte une diminution de la rémunération du salarié, 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 établi dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

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

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

Article 8 - Rémunération.

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

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

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

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 p. 100 de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

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

Article 9 - Rappel en cours de congés payés.

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

Article 10 - Secret professionnel - Clause de non-concurrence.

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise 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 entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise 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 6/10^{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 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

Article 11 – Indemnité minimale de licenciement (abrogé)

Article 12 – Reclassement (abrogé)

ANNEXE VII

PERSONNEL DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE

(abrogé)