

CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DU RHONE

du 21 mai 1976

Modifiée par les accords

du 22 juin 1980, du 15 octobre 1980,
du 26 février 1982, du 14 mai 1982
du 30 avril 1983, du 23 décembre 1983
du 15 octobre 1987, du 28 juin 1990,
du 25 avril 1991, du 18 mars 1993,
du 21 janvier 1995, du 24 mars 1997,
du 8 décembre 1998, du 2 juillet 1999,
du 29 mai 2000, du 23 avril 2001,
du 23 avril 2003, du 15 décembre 2003,
du 10 janvier 2005, du 26 septembre 2005,
du 11 juillet 2006, du 10 septembre 2007,
du 16 avril 2009, du 19 avril 2011,
du 12 juin 2014.

- ❖ Accord sur les RAG et RMH du 13 février 2014
- ❖ Accord sur les RAG et RMH du 11 février 2016
- ❖ Accord sur les RAG et RMH du 27 mars 2018
- ❖ Avenant du 24 septembre 2018 à l'accord du 27 mars 2018

SOMMAIRE

Préambule	4	Article 32 Rémunérations minimales hiérarchiques	20
Article 1 Champ d'application	4	- Fixation territoriale des rémunérations minimales hiérarchiques	20
Article 2 Durée - Révision - Dénonciation	5	- Application du barème territorial de rémunérations minimales hiérarchiques	20
Article 3 Avantages acquis	6	- Jeunes mensuels	21
Article 4 Liberté d'opinion	6	- Apprentissage	21
Article 5 Droit syndical	7	Article 33 Modalités de rémunération	21
- Affichage	7	Article 34 Travail au rendement	22
- Autorisations d'absence	7	Article 35 Paiement des appointements	22
Article 6 Droit syndical	8	- Bulletin de paie	22
Article 7 Délégués du personnel	8	- Communication des éléments du salaire	23
Article 8 Délégués du personnel	8	Article 36 Prime d'ancienneté	23
Article 9 Délégués du personnel	9	Article 37 Travail des femmes	24
Article 10 Comités d'entreprise	9	- Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	24
Article 11 Comités d'entreprise	9	- Dispositions particulières aux femmes enceintes	24
Article 12 Comités d'entreprise	9	. Changement de poste	24
Article 13 Comités d'entreprise	9	. Sorties anticipées	24
Article 14 Elections : dispositions communes aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise ...	10	. Consultations prénatales	24
Article 15 Elections	10	- Dispositions concernant les mécanographes et les perforatrices vérificatrices	24
Article 16 Elections	10	- Congé pour soigner un enfant malade	25
Article 17 Elections	11	Article 38 Maternité - Congé post-natal - Congé parental	25
Article 18 Elections	11	- Congé maternité - indemnisation ..	25
Article 19 Elections	12	- Congé post-natal	25
Article 20 Embauchage	12	- Congé parental	26
- Contrat à durée déterminée	12	Article 39 Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail....	27
- Travail à temps partiel	13	- Maladies et accidents non visés au paragraphe 2	27
Article 21 Essai professionnel	13	- Accidents du travail et maladies professionnelles	28
Article 22 Période d'essai	13		
Article 23 Confirmation d'engagement	16		
Article 24 Promotion	17		
Article 25 Intérim	17		
Article 26 Heures supplémentaires	17		
Article 27 Majorations pour travail de nuit, le dimanche ou un jour férié	18		
Article 28 Travail en équipe	18		
Article 29 Indemnité forfaitaire de nuit	19		
Article 30 Indemnités d'emploi	19		
Article 31 Classification	20		

Article 40	Indemnisation des absences pour maladie ou accident	28	Avenant I	relatif à certaines catégories de mensuels	43
Article 40^{bis}	Prévoyance complémentaire	29	Avenant II	relatif aux ouvriers	50
Article 41	Service national et périodes militaires	31	Annexe I	Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification	52
Article 42	Absences exceptionnelles	31		- annexe 1 : seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels	73
Article 43	Congés payés	31		- annexe 2 : illustrations de classement de certaines filières professionnelles	75
Article 44	Congés familiaux	32		- annexe 3 : seuils d'accueil de certificats de qualification, complétant les annexes 1 et 2 et l'annexe I portant sur l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ...	77
Article 45	Jours fériés	33	Annexe II	Barème des rémunérations minimales hiérarchiques et des rémunérations annuelles garanties .	78
Article 46	Préavis	33	Annexe III	Apprentissage	84
Article 47	Indemnité de licenciement	34	Annexe IV	Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement	85
Article 47^{bis}	Rupture conventionnelle	36			
Article 48	Départ en retraite	37			
	- départ volontaire	37			
	- mise à la retraite	38			
Article 49	Licenciement collectif	39			
Article 50	Déplacements	39			
Article 51	Changement de résidence	40			
Article 52	Clause de non-concurrence	40			
Article 53	Définition de l'ancienneté	41			
Article 54	Application de la Convention	41			
Article 55	Conciliation	41			
Article 56	Conciliation	41			
Article 57	Dépôt au Conseil de Prud'hommes .	42			
Article 58	Adhésion	42			
Article 59	Date d'application	42			

PREAMBULE

Les organisations signataires ont préparé et conclu la présente Convention dans l'esprit défini par le préambule de l'Accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation.

Cette Convention, qui réalise l'unification des statuts du personnel ouvrier et E.T.D.A., répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable des conditions de travail de ces catégories de personnel.

Conformément à l'article 15 de l'Accord national précité, il est rappelé que, dans le cadre de ce statut unique, pourront intervenir des différences dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées. Elles feront l'objet d'avenants à la présente Convention.

Les parties contractantes attachent une importance toute particulière à une bonne application de la Convention, application qui ne doit être faussée ni par une interprétation restrictive, ni par des abus d'utilisation.

L'examen des situations qu'une Convention ne peut ni prévoir, ni résoudre, doit se faire dans l'esprit de mutuelle compréhension qui a marqué la mise au point de la présente Convention. Par exemple, possibilité pour les conjoints travaillant dans des entreprises différentes de prendre leurs congés payés simultanément, et facilités accordées en matière de congés payés aux travailleurs dont la famille réside à l'étranger.

Cette Convention doit contribuer à l'établissement d'un climat de loyauté et de confiance que les parties voudraient voir se développer dans chaque entreprise de la Profession.

C'est dans cet esprit que les parties contractantes souhaitent voir progresser les initiatives favorisant l'amélioration des conditions de travail et plus particulièrement de la sécurité, la formation et la promotion du personnel, et une large concertation en particulier avec le personnel d'encadrement.

Elles considèrent qu'une concertation basée sur la confiance réciproque est le plus sûr moyen de prévenir ou de résoudre les conflits dont les conséquences dommageables atteignent à la fois le personnel et l'entreprise. Dans ce but, elles s'efforceront de développer leurs contacts pour une compréhension mutuelle toujours plus large.

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er *(modifié par accords du 15.10.1980, du 26.02.1982, du 18.03.1993 et du 12.06.2014)*

La présente Convention règle les rapports entre tous les employeurs des Chambres syndicales patronales signataires et leurs ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département du Rhône, du canton de Pont-de-Cheruy et de la commune de La Verpillière.

Elle s'applique également aux travailleurs à domicile ou en déplacement suivant des modalités qui seront définies par avenant.

Elle s'applique également aux centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), aux organismes de formation dotés ou non de la personnalité morale et intégrés dans une entreprise relevant des industries métallurgiques, ainsi qu'à tous les organismes rattachés à l'Union des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Electroniques du Rhône.

Elle s'applique, en outre, aux mensuels des établissements métallurgiques qui ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie. Leur rémunération et leur classification seront fixées par un bordereau spécial tenant compte des conditions et avantages de l'espèce, particuliers à leur profession d'origine, en vue de leur en assurer le bénéfice intégral pour des postes occupés dans des conditions équivalentes.

Dans les articles de la présente Convention, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "mensuels", à défaut de précision contraire.

Certains adhérents de l'une des Chambres syndicales patronales sont susceptibles d'exercer des activités diverses et différentes dont certaines se rattachent à des branches autres que la métallurgie. En ce cas, ne seront exclus du bénéfice des dispositions de la présente Convention collective que les seuls mensuels dont l'activité ressortit à une branche pour laquelle l'établissement est affilié à une Chambre syndicale patronale autre que l'une de celles signataires de la présente Convention.

En cas de contestation, devant les tribunaux, sur la question de savoir si l'une des parties en présence est bien adhérente à un groupement signataire de la présente Convention, l'organisation en cause s'engage à venir apporter devant le Tribunal la preuve de l'affiliation ou de la non-affiliation de ladite partie.

DUREE - REVISION - DENONCIATION

Article 2

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

Si la Convention collective est dénoncée, elle 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 collective.

Chaque avenant à la présente Convention collective pourra être dénoncé par l'une de ses parties signataires selon les modalités prévues par le présent article.

Révision

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

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, l'autre partie pourra 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.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux avenants relatifs aux appointements qui devront comporter leurs propres clauses de révision.

AVANTAGES ACQUIS

Article 3

La présente Convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente Convention, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses de la présente Convention remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés, ou équivalentes.

Les dispositions de la présente Convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

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

LIBERTE D'OPINION

Article 4

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour chaque employeur que pour chaque travailleur, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV du Code du travail.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines du travailleur, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

Dans le même but, le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, l'appartenance ou la non-appartenance des autres salariés à un syndicat déterminé.

Si une des parties contractantes conteste le motif de la sanction envisagée ou appliquée à un travailleur comme constituant une violation du droit syndical ci-dessus défini, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution juste et équitable qui sera portée à la connaissance des intéressés en vue de son application.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

DROIT SYNDICAL

Article 5

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Affichage

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions légales.

Dans les cas non prévus par celles-ci, un panneau d'affichage, disposé en un lieu proche des entrées et des sorties du personnel, sera réservé aux convocations et aux communications émanant des organisations syndicales signataires.

Ces textes seront présentés au préalable à la direction qui ne pourra s'opposer à leur affichage que s'ils sortent du cadre défini ci-après :

Les textes à afficher devront :

- a) indiquer clairement l'organisation émettrice ;
- b) se rapporter à des informations d'ordre strictement professionnel intéressant le personnel de l'établissement ;
- c) n'avoir aucun caractère injurieux, diffamatoire ou de polémique .

Ces dispositions, adoptées pour que chaque travailleur puisse plus facilement exercer son droit syndical, ne doivent pas apporter de perturbation dans la bonne marche de l'entreprise.

Autorisations d'absence

Au cas où, en vue de l'application de la présente Convention, les organisations d'employeurs et de salariés signataires décideraient de tenir une commission paritaire durant les heures de travail des salariés appelés à en faire partie, une autorisation d'absence sera accordée par l'employeur, sauf cas exceptionnels justifiés par des nécessités techniques réelles. Ces autorisations seront accordées dans les limites convenues entre ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés participants. Les absences ainsi autorisées n'entraîneront aucune perte de salaire.

Dans le cas où le fonctionnement d'une commission instituée par un texte légal, dans le champ d'application de la présente Convention, exigerait la présence de salariés de la profession, en cette qualité, au cours de la réunion pouvant se tenir durant leurs heures de travail, les salariés intéressés devront informer leur employeur de leur nomination et demander les autorisations d'absence nécessaires.

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 au congrès de son organisation syndicale.

Les entreprises dans lesquelles il existe des avantages, fonction de l'assiduité, s'emploieront à ce que les absences ainsi autorisées n'entraînent pas la perte de ces avantages pour une période autre que la période d'absence.

Dans tous les cas, les salariés s'efforceront, en accord avec leurs employeurs, de réduire au minimum la perturbation que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Article 6

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'établissement a quitté volontairement son emploi pour exercer, d'une façon effective et permanente, dans le champ d'application de la présente Convention, ou sur le plan national, un poste de secrétaire d'une organisation syndicale signataire, il bénéficiera, s'il a occupé ce poste pendant un an au moins et trois ans au plus, d'une priorité d'embauchage si l'emploi qu'il occupait lors de son départ ou un emploi identique se trouve disponible. Cette priorité jouera pendant six mois à dater du jour où l'intéressé a cessé ses fonctions de secrétaire permanent et à condition qu'il fasse une demande de réembauchage dans le mois qui suivra cette cessation de fonction.

DELEGUES DU PERSONNEL

Article 7

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel, conformément aux dispositions légales et à celles de la présente Convention.

Toutefois, dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, si la majorité du personnel le réclame au scrutin secret, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué du personnel. Son activité sera limitée à 5 heures par mois.

En raison du mode de scrutin, la compétence de chaque délégué s'étend à l'ensemble du collège qui l'a élu, sauf dispositions contraires convenues dans l'établissement entre les parties intéressées.

Article 8

Dans le cas où, par suite d'horaires différents à l'intérieur d'un même établissement, la réception des délégués du personnel par l'employeur aurait lieu en dehors de l'horaire habituel de travail d'un ou de plusieurs délégués, les conditions d'indemnisation du temps passé à cette réunion feront l'objet d'un accord entre la direction et les délégués du personnel.

Article 9

Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à cet emploi.

L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

COMITES D'ENTREPRISE

Article 10

Les comités d'entreprise sont institués et fonctionnent conformément aux dispositions légales et à celles de la présente Convention.

Article 11

Chaque membre continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à cet emploi.

L'exercice de la fonction de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

Dans le cas où, par suite d'horaires différents à l'intérieur d'un même établissement, la réunion du comité d'entreprise aurait lieu en dehors de l'horaire habituel de travail de l'un ou de plusieurs membres, les conditions d'indemnisation du temps passé à cette réunion feront l'objet d'un accord entre la direction et les membres du comité d'entreprise.

Article 12

Le comité d'entreprise dispose, pour le financement des œuvres sociales gérées par lui, conformément aux articles R. 432-1 et suivants du Code du travail, des ressources définies par l'article L. 432-3 du Code du travail.

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L. 432-3 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.

Article 13

Le comité d'entreprise ou d'établissement établit un règlement intérieur pour préciser certaines modalités de son fonctionnement, et notamment :

- la constitution du bureau ;
- les attributions du secrétaire, du trésorier et des membres du bureau ;
- la préparation et la tenue des réunions ;
- l'établissement de l'ordre du jour et des procès-verbaux ;
- la constitution, le rôle et le fonctionnement des commissions éventuelles.

Les dispositions de ce règlement ne peuvent être que le résultat d'un accord entre l'employeur et les membres du comité.

ELECTIONS

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET AUX MEMBRES DU COMITE D'ENTREPRISE

Article 14

Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise sont élus par catégories professionnelles :

- 1° Ouvriers,
- 2° Employés,
- 3° Techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise,
- 4° Ingénieurs et cadres.

Le nombre de collèges est fixé comme suit :

- deux collèges dans les établissements occupant moins de 100 salariés ;
- trois collèges dans les établissements occupant de 101 à 250 salariés ;
- quatre collèges dans les établissements occupant plus de 250 salariés.

Article 15

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées par la direction, après avis des délégués ou des membres sortants et des organisations syndicales.

Cette date doit être placée, sauf impossibilité, dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués ou des membres du comité d'entreprise.

Le vote a lieu pendant les heures de travail et, de préférence, à la fin d'une séance de travail.

Il sera organisé de façon à permettre au personnel travaillant en équipe d'y participer.

Le temps consacré au vote sera, dans les limites prévues par l'employeur, considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 16

La date des élections est annoncée au moins 15 jours à l'avance par un avis affiché dans l'établissement par les soins de l'employeur. Cet avis doit être accompagné des listes par collèges, des électeurs et des éligibles, établies et affichées par les soins de l'employeur.

Les adhérents des organisations patronales signataires ne contesteront pas le caractère représentatif des organisations syndicales signataires pour la présentation par celles-ci de listes de candidats lors des élections de délégués et de membres de comités d'entreprise.

Les listes des candidats devront être présentées au moins 12 jours avant le jour du scrutin et seront affichées par les soins de l'employeur.

Les réclamations au sujet de ces listes et les contestations relatives aux droits d'électorat et d'éligibilité devront être formulées au moins 8 jours ouvrables avant le jour du scrutin.

Article 17

Pendant la période prévue pour les opérations électorales, des emplacements suffisants seront spécialement réservés pour l'affichage des communications s'y rapportant, à savoir :

- 1° avis de scrutin ;
- 2° listes électorales par collèges ;
- 3° les textes concernant le nombre de délégués ou de membres du comité d'entreprise, les conditions d'électorat ou d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
- 4° listes des candidats ;
- 5° procès-verbaux des opérations électorales.

Article 18

Le bureau électoral de chaque collège sera composé des deux électeurs les plus anciens et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du Service Paie qui a voix consultative.

Le vote aura lieu à bulletins secrets dans une urne placée dans l'endroit le plus favorable.

Les bulletins et les enveloppes devront être fournis en quantité suffisante par la direction qui aura également à organiser les isolements.

Les électeurs passeront dans un isolement pour mettre leur bulletin dans l'enveloppe.

Aucun bulletin ne devra porter de signe distinctif permettant de reconnaître les électeurs.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix.

Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin, et ses résultats sont consignés dans un procès-verbal en plusieurs exemplaires signés par les membres du bureau.

Un exemplaire sera réservé à chacune des listes ayant présenté des candidats, un exemplaire sera affiché dans l'établissement et un autre restera entre les mains de la direction.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote.

L'électeur peut modifier l'ordre de présentation des candidats d'une liste. Cependant, il ne sera tenu compte de cette modification que lorsque les modalités d'utilisation du vote préférentiel auront fait l'objet, dans l'établissement, d'un accord préalable entre les parties intéressées.

Article 19

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués, par les soins du chef d'entreprise, aux V.R.P., aux travailleurs à domicile ou en déplacement, en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement. Ces éléments seront accompagnés d'un bordereau récapitulatif dont le double sera affiché dès l'envoi, sur l'emplacement prévu à l'article 17.

Les salariés qui, par suite d'accident du travail ou de maladie dûment constaté, seront dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, pourront, s'ils en font la demande au préalable, voter par correspondance.

Dans ce cas, tous les éléments concernant les élections leur seront communiqués en temps utile.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure réglementaire 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.

EMBAUCHAGE

Article 20 *(modifié par accord du 19/04/2011)*

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi.

Elles peuvent également recourir à l'embauchage direct.

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

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

Dans les établissements où il existe un comité d'entreprise, ce dernier sera consulté sur les besoins en main-d'œuvre susceptibles d'avoir une répercussion sur la marche générale de l'entreprise.

Le réembauchage éventuel du personnel licencié pour cause économique est réglé par les dispositions légales et contractuelles en vigueur.

Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

Soucieuses d'éviter une mauvaise interprétation de la Convention collective en matière d'embauchage, les

parties sont d'accord pour rappeler que l'utilisation des contrats provisoires, dont la validité n'est pas en cause, ne doit pas devenir un moyen d'éluder les obligations légales et conventionnelles et, dans ce but, devrait être réservée à des cas limités.

Le temps passé dans l'entreprise, sous le régime d'un contrat à durée déterminée, sera pris en considération pour le calcul du temps de présence lorsque ce contrat aura été transformé en contrat à durée indéterminée.

Travail à temps partiel

Dans le cas où une entreprise recrute du personnel employé à temps partiel, les dispositions suivantes seront respectées :

- Le travail à temps partiel ne doit pas entraîner de discrimination particulière, ni en matière de statut social, ni en matière de rémunération ;
- Il doit permettre la promotion des individus, dans des conditions équivalentes à celles du travail à temps plein ;
- L'application des règles de rémunération doit se faire au prorata du temps effectivement travaillé rapporté aux éléments de base de la rémunération habituellement appliquée pour les postes de travail considérés.

ESSAI PROFESSIONNEL

Article 21

L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai préliminaire de courte durée dont l'exécution ne constitue pas un embauchage ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve, lorsqu'il excédera une heure, sera payé sur la base de la rémunération minimale hiérarchique correspondant à l'essai effectué.

PERIODE D'ESSAI

Article 22 (modifié par accord du 19/04/2011)¹

1° Objet de la période d'essai

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

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

¹ Dans l'attente de l'extension de l'avenant du 19/04/2011 à la convention collective, il conviendra, pour les périodes d'essai, de continuer à faire référence à l'accord national de mensualisation.

2° Existence de la période d'essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

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

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
 - la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
- deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

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

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

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

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

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

4° Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Les dispositions du présent article ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2 du code du Travail.

CONFIRMATION D'ENGAGEMENT

Article 23

Si le contrat n'a pas été résilié par l'une ou l'autre des parties à la fin de la période d'essai, l'engagement sera confirmé par une lettre indiquant notamment :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;
- la rémunération minimale hiérarchique ;
- la rémunération réelle garantie à l'embauchage ;
- le lieu ou les lieux où cet emploi doit être exercé.

La lettre d'engagement précisera en outre que le mensuel engagé a pris connaissance du règlement intérieur de l'établissement.

Un double de cette lettre, signé par le mensuel engagé, sera conservé par l'employeur.

Toute modification de caractère individuel apportée à l'un des éléments ci-dessus fera l'objet d'une notification par écrit. Si cette modification est refusée par l'intéressé, le contrat sera considéré comme rompu du fait de l'employeur.

PROMOTION

Article 24

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur portera son choix de préférence sur les membres du personnel de l'entreprise, aptes à occuper le poste, éventuellement après un stage de formation approprié, en particulier sur ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'Accord sur les problèmes généraux de l'emploi.

Dans ce cas, l'intéressé pourra être soumis, dans les conditions prévues par la présente Convention, à la période d'essai correspondant à l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où l'essai ne s'avérerait pas satisfaisant, le maintien du salarié dans son ancien poste sera de droit.

Si l'essai est satisfaisant, il sera établi un nouveau contrat de travail.

INTERIM

Article 25

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur, pendant une période continue supérieure à 3 mois, recevra, à partir du 4e mois et pour les 3 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre les appointements minima de sa catégorie et les appointements minima de la catégorie dont il assure l'intérim.

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Article 26 (modifié par accord du 02.07.99)

Pour la réglementation de la durée du travail et la majoration des heures supplémentaires, les parties se réfèrent aux dispositions législatives et contractuelles en vigueur dans les industries des métaux.

- Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

- Les jours d'absences indemnisés en application des dispositions légales ou conventionnelles et compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires. Cette disposition s'applique aux cas d'absences indemnisées visées par la Convention Collective, ainsi qu'à toute autre absence indemnisée, sauf temps accordé à l'exercice du droit syndical ou d'un mandat de représentant du personnel.

MAJORATIONS POUR TRAVAIL DE NUIT, LE DIMANCHE OU UN JOUR FERIE

Article 27

Pour les heures effectivement travaillées de nuit et comprises entre 22 heures et 6 heures, ainsi que pour les heures effectuées les jours de fête ou le jour du repos hebdomadaire, il est attribué une majoration d'inconfort de 15 % du salaire réel, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement pour exécuter un travail urgent la nuit, entre 22 heures et 6 heures, ou le jour du repos hebdomadaire, comportent une majoration de 25 % qui s'ajoute éventuellement aux majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées exceptionnellement les jours fériés seront rémunérées dans le cadre de la réglementation du Premier Mai. Ces majorations ne se cumulent pas avec celle prévue à l'alinéa précédent.

Ces avantages ne s'ajoutent pas à ceux qui pourraient être accordés pour le même objet par certaines entreprises : pour apprécier si les majorations ci-dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers accordés soit sous forme de prime d'équipe, soit sous une autre forme, que ces avantages aient été, ou non, étalés sur 2 ou 3 postes en cas de travail en équipes successives.

Le personnel occupé à des opérations de gardiennage et de surveillance et travaillant uniquement de nuit n'est pas concerné par ces dispositions.

TRAVAIL EN EQUIPE

Article 28

Une indemnité d'une demi-heure au taux de salaire réel des intéressés sera accordée :

- 1° aux salariés travaillant dans des équipes successives et dont les horaires se succèdent continuellement et occupent la totalité de la journée ;
- 2° dans le cas de deux équipes successives ne rentrant pas dans le cas ci-dessus, aux salariés travaillant dans l'équipe qui précède ou suit l'équipe normale. On entend par équipe normale, celle dont l'horaire de travail est compris entre 6 heures et 16 heures ;
- 3° aux salariés travaillant en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires seront notablement décalés par rapport aux heures normales de travail ;
- 4° aux salariés travaillant dans une équipe dont l'horaire de travail nécessite une présence continue, dans l'établissement, de 10 heures minimum.

Dans les cas prévus aux 1°, 2°, 3° ci-dessus, cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

Dans le 4° ci-dessus, l'indemnité sera due lorsque l'horaire comporte un arrêt inférieur ou égal à une heure.

Les indemnités supérieures ou supplémentaires actuellement pratiquées resteront acquises.

Ces avantages ne s'ajoutent pas à ceux qui pourraient être accordés pour le même objet par certaines entreprises.

INDEMNITE FORFAITAIRE DE NUIT

Article 29 *(modifié par accord du 26.02.82)*

Le personnel travaillant en équipe de nuit (22 heures à 6 heures) bénéficie d'une indemnité forfaitaire de nuit dont le taux figure en annexe à la présente Convention collective.

Les indemnités plus élevées appliquées à ce titre restent acquises.

Le paiement de cette indemnité est étendu aux mensuels accomplissant un horaire de travail comportant au moins deux heures comprises entre 22 heures et 6 heures.

Ces avantages ne s'ajoutent pas à ceux qui pourraient être accordés pour le même objet par certaines entreprises.

INDEMNITES D'EMPLOI

Article 30

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.

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité, prévu par le décret du 1er août 1947, participera à l'application de ces dispositions. L'employeur recueillera son avis pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

Les employeurs affirment leur volonté, avec le concours du Comité d'Hygiène et de Sécurité, de rechercher dans toute la mesure du possible la suppression des causes de nuisance et des risques d'accident.

Dans le cas de travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres, exécutés dans certains établissements sans qu'il en ait été tenu compte dans la fixation des salaires des mensuels effectuant ces travaux particuliers, une indemnité sera attribuée à ces mensuels. Cette indemnité sera fixée compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste. Son maintien sera subordonné à la persistance des causes qui l'ont motivée.

Les travaux donnant lieu à l'attribution de ces indemnités seront déterminés dans chaque établissement concerné après consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

CLASSIFICATION

Article 31

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en Annexe I de la présente Convention.

REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Article 32 *(modifié par accord du 23.12.83)*

Fixation territoriale des rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques feront l'objet de l'Annexe II à la présente convention.

Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par l'article 36 de la convention collective.

La rémunération minimale hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération mensuelle brute en-dessous de laquelle aucun salarié adulte de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions applicables aux mensuels d'une aptitude physique réduite.

Application du barème territorial de rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 36 de la convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini à l'alinéa 2 du présent paragraphe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale.

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié, pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel.

Jeunes mensuels

Les jeunes mensuels de moins de 18 ans, sans contrat d'apprentissage, ont la garantie de l'appointement minimum de leur catégorie, sous réserve de l'abattement suivant :

- moins de 6 mois de pratique dans l'entreprise : 15 %
- de 6 mois à 1 an de pratique dans l'entreprise : 10 %
- plus de 1 an de pratique dans l'entreprise : sans abattement.

Lorsque des jeunes mensuels de moins de 18 ans effectuent de 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 les mêmes travaux.

Apprentissage

Les dispositions relatives à l'apprentissage font l'objet de l'Annexe III à la présente Convention.

MODALITES DE REMUNERATION

Article 33

La rémunération réelle mensuelle correspondra à 173,33 heures pour un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures ⁽¹⁾

La rémunération est adaptée à l'horaire réel : au-dessus de 40 h., les majorations afférentes à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

De même, les heures non travaillées en-dessous de 40 heures donneront lieu à une réduction de la base de 173,33 h., sauf dans le cas où ces heures sont indemnisées en application de dispositions légales ou conventionnelles.

(1) *Recommandation nationale commune du 29 janvier 1974 :*

« En vertu des dispositions ajoutées par l'article V de l'avenant du 29 janvier 1974 à la fin du paragraphe 2a) de l'article 5 de l'Accord national du 10 juillet 1970, les entreprises auront une option entre le coefficient rectificateur et le complément de rémunération, comme c'était déjà le cas en pratique depuis 1970. »

« A partir du 1^{er} janvier 1975, les entreprises devront réviser, en fonction d'un coefficient rectificateur, le taux de base des ouvriers mensualisés qui auraient perçu précédemment un complément de rémunération en fin d'année, pour éviter qu'ils ne subissent un préjudice du fait de leur passage au mois. »

Dans le cas d'une interruption de travail dont le mensuel n'est pas responsable (arrêt de courant, attente de pièces ou matières, arrêt ou accident de machines, etc.), le temps pendant lequel le mensuel sera gardé au travail sera payé au taux de l'appointement minimum de la catégorie.

Si, pendant le temps d'arrêt, d'autres travaux sont demandés, une prime s'ajoutera s'il y a lieu à l'appointement minimum de la catégorie, en vue de donner à l'intéressé un appointement correspondant au travail effectué.

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle au droit pour l'employeur de renvoyer le personnel si l'arrêt doit se prolonger.

TRAVAIL AU RENDEMENT

Article 34

On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure d'un travail individuel ou collectif, mesure définie selon les normes préalablement établies par l'entreprise.

Les tarifs des travaux exécutés au rendement devront être calculés de façon à assurer, pour un travail normal, un appointement supérieur à l'appointement minimum de la catégorie de l'intéressé. Le personnel travaillant au rendement bénéficie de la garantie correspondant à l'appointement minimum de sa catégorie pendant une période considérée comme normale pour permettre son adaptation à un travail nouveau.

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

Cependant, une révision peut être rendue nécessaire à la suite d'une erreur, soit de calcul, soit de chronométrage, ou d'une modification très sensible dans l'importance des séries des pièces à exécuter. Dans ce cas, les intéressés ou leurs délégués seront informés des causes de la modification.

Pour tous les travaux au rendement, l'intéressé, avant la mise en route, devra avoir connaissance des indications lui permettant de calculer son appointement pour une production déterminée.

PAIEMENT DES APPOINTEMENTS

Article 35

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie, il sera remis au mensuel un bulletin comportant de façon très nette et en caractères indélébiles, les mentions suivantes :

- la raison sociale et l'adresse de l'établissement ;
- les nom et prénoms de l'intéressé ;
- l'emploi et le classement ;
- la rémunération minimale hiérarchique correspondante ;
- le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqué et le nombre d'heures correspondant ;

- la nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté ;
- le montant de la rémunération brute ;
- la nature et le montant des déductions opérées sur cette rémunération ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- le montant de la rémunération nette qui en résulte ;
- la période à laquelle se rapporte la paie ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET de l'établissement) ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
- la date de paiement de la rémunération.

Communication des éléments du salaire

Si, en raison de l'utilisation de procédés mécanographiques, certaines de ces indications ne pouvaient figurer sur le bulletin, il pourra en être donné connaissance au mensuel sous une autre forme, s'il en fait la demande.

Tout mensuel a la faculté de demander à prendre connaissance des éléments ayant servis à la détermination du montant brut de sa paie, à savoir notamment :

- le nombre d'heures de travail au temps ;
- le nombre d'heures de travail au rendement ;
- le nombre d'heures de récupération s'il y a lieu ;
- le taux horaire retenu pour le calcul des heures normales (reprise d'horaire, etc.) et des heures supplémentaires ;
- le décompte des bons de travail et, s'il y a lieu, le nombre de pièces payées et le prix unitaire ;
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées ;
- la majoration correspondante appliquée ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

Le versement des appointements sous la forme d'un chèque barré ou d'un virement à un organisme choisi par le salarié sera préféré à la remise d'espèces.

PRIME D'ANCIENNETE

Article 36 (modifié par accord du 26.02.82)

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée dans les conditions ci-après sur la rémunération minimale hiérarchique :

5 % après 3 ans d'ancienneté,
10 % après 6 ans d'ancienneté,
11% après 11 ans d'ancienneté,
15 % après 12 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.

TRAVAIL DES FEMMES

Article 37 *(modifié par accord du 26.02.82)*

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi et aux dispositions suivantes :

A) Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Conformément aux articles L. 140-2 et suivants, aux articles R. 140-1 et suivants du Code du travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

B) Dispositions particulières aux femmes enceintes

Changement de poste. En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à 1 an ou dès que cette condition sera réalisée, du maintien, jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire réel antérieur à sa grossesse, y compris, le cas échéant, les augmentations générales de salaire qui seraient intervenues depuis.

Sorties anticipées. Les entreprises prendront les dispositions qui s'avéreraient 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.

Consultations prénatales. Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail 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.

C) Disposition concernant les mécanographes et les perforatrices-vérificatrices

Les emplois visés sont l'emploi de mécanographe et les emplois de perforatrice et vérificatrice.

Les femmes âgées de moins de 18 ans ne peuvent être employées aux postes indiqués. Les femmes âgées de plus de 40 ans n'y seront employées que sur présentation d'un certificat médical attestant qu'il n'existe pas de contre-indication.

Sur présentation d'un certificat médical, les femmes enceintes ou malades occupant ces postes seront exemptes du travail sur machines.

Il sera accordé aux intéressées une pause de 15 minutes le matin et une pause de 15 minutes l'après-midi. Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à 5 heures, une deuxième pause de 15 minutes sera accordée.

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

D) Congé pour soigner un enfant malade

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

MATERNITE - CONGE POST-NATAL - CONGE PARENTAL

Article 38 *(modifié par accords du 26.02.82 et du 23.04.03)*

A) Congés de maternité - Indemnisation

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 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de 2 semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de 10 semaines après la date de l'accouchement, prolongée de 2 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.

B) Congé post-natal

Entreprises employant habituellement un nombre de salariés inférieur ou égal à 100.

Après un an de présence au terme du congé normal de maternité, les femmes désirant élever leur enfant auront droit, sur leur demande, à un congé sans solde de 12 mois au maximum à compter de l'expiration du congé maternité.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire dans les mêmes conditions de salaire, que si elles étaient restées dans l'entreprise.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, 6 semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application de l'Accord national sur les problèmes généraux de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue de ce congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces 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'intéressée 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'elle avait acquis au moment de son départ.

C) Congé parental

Entreprises employant habituellement plus de 100 salariés

Après un an de présence au terme du congé normal de maternité, dans les entreprises occupant habituellement plus de 100 salariés, les mères désirant élever leur enfant auront droit à un congé parental d'éducation non rémunéré d'une durée maximale de 2 ans à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L.122-26 du Code du travail.

La mère doit, 1 mois au moins avant le terme du congé de maternité ou d'adoption, informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont elle entend bénéficier.

Elle peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante du revenu du ménage.

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte en totalité pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier. Dans ce dernier cas, le congé commence 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant sa demande motivée de reprise du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire dans les mêmes conditions de salaire que s'il était resté dans l'entreprise.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation bénéficie d'une réadaptation professionnelle en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail conformément aux dispositions de l'article L.122-28-4 du Code du travail. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption, à la condition qu'à l'expiration du précédent congé parental d'éducation dont il a bénéficié, il ait repris son travail pendant au moins 1 an à la date de la naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption.

Pour la computation de ce délai, les périodes de suspension du contrat de travail autres que le congé parental d'éducation sont assimilées à des périodes de travail.

Sous réserve de l'application des Accords nationaux relatifs à la sécurité de l'emploi et aux problèmes généraux de l'emploi, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas de licenciement collectif.

Dans ce 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.

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

Article 39 (modifié par accords du 26.02.82 et du 02.07.99)

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

1. Maladies et accidents non visés au paragraphe 2

A) En cas de maladie prolongée, l'employeur ne pourra, en respectant la procédure légale, procéder au licenciement de l'intéressé que lorsque la durée de l'absence excédera :

- 10 mois pour les mensuels ayant plus de 12 ans de présence,
- 8 mois pour les mensuels ayant de 8 à 12 ans de présence,
- 6 mois pour les mensuels ayant moins de 8 ans de présence.

Le licenciement sera notifié par lettre recommandée et se fera dans les conditions prévues aux articles 46 et 47.

B) En cas d'absences d'une durée inférieure à celles prévues ci-dessus, si le remplacement effectif de l'intéressé au poste qu'il occupait s'impose et nécessite un embauchage, celui-ci sera fait autant que possible pour une durée limitée à la durée probable de l'indisponibilité du salarié absent.

En cas d'impossibilité, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail du salarié absent, sauf lorsque le total des absences ne dépasse pas un mois sur les 12 derniers mois.

Si les absences sont dues à la même maladie, justifiée par certificat médical éventuellement demandé par l'employeur et établi dans le respect du secret médical, le licenciement ne pourra intervenir que si le total des absences, dans les derniers 24 mois, est supérieur aux durées prévues au paragraphe A.

L'employeur devra notifier la constatation de la rupture à l'intéressé, par lettre recommandée (copie sera communiquée aux délégués intéressés). Dans ce cas, l'employeur 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.

Cette rupture ne pourra avoir pour effet de priver l'intéressé du droit à indemnisation auquel il aurait pu prétendre en application de l'article 40.

Le mensuel ainsi remplacé et qui remplira les conditions prévues à l'article 47, bénéficiera d'une indemnité égale à celle qui lui aurait été due en cas de congédiement.

Dans les cas A et B ci-dessus, le salarié aura droit de préférence au réengagement.

C) Dans le cas où, pendant l'absence de l'intéressé, l'employeur sera amené à rompre le contrat de travail pour une cause indépendante de la maladie ou de l'accident, la résiliation du contrat pourra intervenir à tout moment et se fera dans les conditions prévues aux articles 46 et 47.

D) Si l'employeur est amené à prendre acte de la rupture du contrat de travail en raison d'une inaptitude définitive à l'emploi résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenus au

cours du travail effectué pour le compte de l'entreprise, il devra verser au mensuel dont le contrat aura été rompu dans ces conditions, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement, s'il remplit les conditions prévues à l'article 47.

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat du 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. 122-14 et suivants du Code du travail, si les conditions d'effectifs et d'ancienneté posées par ces articles sont remplies.

2. Accidents du travail et maladies professionnelles

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle survenu au cours de leur travail dans l'établissement, qui bénéficient de la loi du 7 janvier 1981 relative à la protection de leur emploi et aux conditions particulières dans lesquelles peut intervenir la rupture de leur contrat de travail.

INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Article 40 *(modifié par accords du 26.02.82 et du 23.04.03)*

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, 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 survenu sur le lieu de travail, l'ancienneté requise sera réduite à 6 mois.

A) 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 3/4 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 des 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 toute provenance 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'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie 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.

B) 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.

PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

Article 40 bis *(avenant du 19/04/2011 et du 12 juin 2014)*

A compter du 1^{er} janvier 2012, l'employeur mettra en place, en faveur des Mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et 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.

A compter du 1^{er} juillet 2014, sont visés les salariés non cadres non affiliés à l'AGIRC et, le cas échéant, ceux affiliés à l'AGIRC au titre de l'article 36 de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale AGIRC du 14 mars 1947 (sauf ceux bénéficiant déjà de la cotisation prévue à l'article 7 de cette CCN AGIRC), dès lors qu'ils ont plus d'un an d'ancienneté.

§ 1. Garantie décès

A compter du 1^{er} juillet 2014, le contrat d'assurance mis en place en application du 2^{ème} alinéa devra inclure le versement d'un capital en cas de décès. Il devra également prévoir le versement d'un capital en cas d'invalidité de 3^e catégorie reconnue par la Sécurité sociale. L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,30 % du montant de la RAG du mensuel classé au coefficient 215, catégorie ouvrier.

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

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

L'employeur s'engage à informer les instances représentatives du personnel quand elles existent, de l'existence du présent avenant. Par ailleurs, les salariés seront informés par tout moyen.

§ 2. Dénonciation

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

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

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

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

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

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

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

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

A l'expiration de ce délai d'un an, les salariés ne conserveront pas les avantages individuels résultant de l'application des dispositions du présent article.

SERVICE NATIONAL ET PERIODES MILITAIRES

Article 41 *(modifié par accord du 26.02.82)*

Après 3 mois d'ancienneté, les mensuels bénéficieront, sur justification, d'un congé payé déduction faite de la solde nette perçue pour participer au stage de présélection militaire dans la limite de 3 jours.

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du Service national ou des périodes militaires, du régime français, est réglé selon les dispositions légales.

Cependant, pour les mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au Service national ne sera pas considéré comme entraînant rupture du contrat de travail. Ce contrat sera suspendu pendant la durée légale du Service national de l'intéressé.

Le mensuel qui désire reprendre son poste devra en informer l'employeur, de préférence par lettre, dès qu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard le mois suivant celle-ci.

Si le mensuel ne manifeste pas, dans le délai prévu, le désir de reprendre son poste, l'employeur pourra considérer le contrat de travail comme rompu du fait de l'intéressé, sauf cas de force majeure.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant sa demande, la rupture du contrat sera réglée comme un licenciement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération est maintenue sur la base de l'horaire habituel pratiqué par l'intéressé. La solde nette touchée, qui devra être déclarée par l'intéressé, pourra être déduite de la rémunération.

ABSENCES EXCEPTIONNELLES

Article 42

En cas d'événement grave et fortuit dûment constaté (tel qu'incendie du domicile, décès ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant), l'absence justifiée par cet événement, et dont la courte durée met l'intéressé dans l'impossibilité de prévenir l'employeur, n'entraîne pas rupture du contrat de travail.

CONGES PAYES

Article 43

Les congés payés sont réglés conformément à la loi et aux dispositions ci-après.

Les mensuels bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 4 semaines, soit 24 jours ouvrables, pour 12 mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit 2 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 40 sera ajouté aux périodes d'absences assimilées par la loi à du travail effectif.

Pour le mensuel ayant moins d'un an de présence, les absences pour maladie seront assimilées à du temps de travail effectif dans la limite d'une durée totale de 2 mois.

L'indemnité de congé est égale au 1/12 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à une rémunération en fonction de l'horaire de l'entreprise ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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

Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un jour ouvrable de congé supplémentaire, porté à 2 jours après 15 ans et à 3 jours après 20 ans d'ancienneté.

Les jours de congé supplémentaire pour ancienneté ne seront pas accolés au congé principal. Ils pourront être pris en dehors de la période légale des congés. S'ils ne sont pas effectivement pris, ils donneront lieu à un supplément d'indemnité.

Le mensuel absent pour maladie ou accident à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des deux premiers alinéas du présent article.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de 4 semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du Service national.

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

CONGES FAMILIAUX

Article 44 (modifié par accord du 26.02.82)

Une autorisation d'absence sera accordée aux mensuels à l'occasion de certains événements, dans les conditions ci-après :

- 1 semaine pour le mariage ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint ;
- 2 jours pour le décès du père, de la mère ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès des beaux-parents, du frère ou de la sœur ou d'un petit enfant du salarié.

Ces jours de congé n'entraîneront pas de réduction d'appointements. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour le calcul de la durée des congés annuels.

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

JOURS FERIES

Article 45

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.

PREAVIS

Article 46 *(modifié par accord du 02.07.99)*

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou de force majeure, sera égale à :

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

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, et à deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel 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 l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le mensuel congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper son nouvel emploi.

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, le mensuel pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par l'Accord collectif national sur les problèmes généraux de l'emploi.

Pendant la période de préavis, les mensuels sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi pendant :

- 20 heures au maximum en cas de démission ou si le préavis est de deux semaines, à raison de 2 heures au minimum par journée de travail ;

- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois, à raison de 2 heures au minimum par journée de travail.

Dans le cas où les recherches le postulent, l'intéressé pourra, après accord avec son employeur, grouper tout ou partie de ces heures pour les utiliser en cours de préavis ou les bloquer avant l'expiration du délai-congé. En raison de leur objet, les heures pour recherche d'emploi doivent être effectivement utilisées.

Si, à la demande de l'employeur, le mensuel n'utilise pas tout ou partie des heures auxquelles il a droit, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

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

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Article 47 (modifié par accord du 19/04/2011)

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

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

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

≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 53, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 53, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

Les dispositions du présent article 47 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Article 47 bis (avenant du 19/04/2011)

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 47. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

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

Les dispositions du présent article 47 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 26 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs.

DEPART EN RETRAITE

Article 48 (*modifié par accords du 02.07.99, du 03.04.01 et du 19.04.11*)

1- Départ volontaire à la retraite

1° Définition

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

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

2° Délai de prévenance

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

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

3° Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 53, 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. »

2- Mise à la retraite

1° Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

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

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

3° Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;

- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

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

Par dérogation à l'article 53, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Les dispositions du présent article 48 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1^{er}, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

LICENCIEMENT COLLECTIF

Article 49

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des clauses contractuelles sur les problèmes généraux de l'emploi, ainsi que des dispositions législatives et réglementaires.

Les congédiements s'opéreront suivant les règles générales prévues en matière de licenciement et compte tenu de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'établissement, cet ordre n'étant pas préférentiel.

Toutefois, pour les salariés qui bénéficient d'une retraite résultant de leur carrière dans l'administration, une collectivité publique ou semi-publique, seule la valeur professionnelle sera prise intégralement en considération, l'influence des autres éléments devant être réduite.

DEPLACEMENTS

Article 50

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'Annexe IV à la présente Convention.
Cet article ne s'applique pas aux voyageurs professionnels.

CHANGEMENT DE RESIDENCE

Article 51

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le 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 et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

La non-acceptation par le mensuel de ce changement est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 52 *(modifié par accord du 19/04/2011)*

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 5/10 de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours des 12 derniers mois de présence dans l'établissement. En cas de présence inférieure à 12 mois, l'indemnité mensuelle spéciale sera égale à 5/10^{ème} de la moyenne des salaires perçus.

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 fin du préavis, effectué ou non.

Le mensuel pourra interroger l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception sur l'application de la clause dès que la rupture du contrat de travail aura été notifiée. Dans ce cas, l'employeur ne pourra

libérer le mensuel de la clause d'interdiction et se décharger de l'indemnité prévue qu'à la condition de prévenir le salarié par envoi d'une réponse écrite dans les huit jours suivant la réception de la demande. En l'absence de réponse dans le délai prévu, la clause sera maintenue et ne pourra plus être dénoncée.

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

DEFINITION DE L'ANCIENNETE

Article 53

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

APPLICATION DE LA CONVENTION

Article 54

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente Convention feront l'objet, de la part des organisations signataires intéressées, d'un examen en commun.

Ces organisations, après avoir retenu les faits, s'efforceront de préciser aux parties la signification exacte des dispositions qui font l'objet de la contestation, afin de faciliter le règlement du litige sur le plan de l'entreprise.

CONCILIATION

Article 55

Les organisations signataires témoignent de leur volonté de n'éliminer aucune possibilité d'examen en commun des différends collectifs et de faciliter la recherche de leur solution sur le plan de l'entreprise. Dans ce but, elles estiment que les parties en cause doivent s'abstenir de toute fermeture d'établissement ou cessation de travail pendant cet examen en commun.

Article 56

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

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

La commission devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 2 semaines à partir du jour où sa convocation aura été demandée par lettre recommandée. Cette lettre devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la Convention à laquelle il se rapporte.

Afin que la commission puisse effectuer rapidement et dans des conditions normales la tentative de conciliation, les parties en cause s'engagent à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail avant que la commission n'ait fait connaître ses conclusions.

DEPOT AU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Article 57

Le texte de la présente Convention collective sera déposé au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Lyon, conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail.

ADHESION

Article 58

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente Convention pourra y adhérer en notifiant cette adhésion au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Lyon où le dépôt de la Convention aura été effectué et à condition d'en informer, par lettre recommandée, les organisations signataires.

DATE D'APPLICATION

Article 59

La présente Convention collective annule et remplace, à dater du 1er juillet 1976, la Convention collective des ouvriers des industries métallurgiques du Rhône du 24 décembre 1953, la Convention collective des employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise des industries métallurgiques du Rhône du 12 juillet 1955, ainsi que leurs annexes et avenants.

Villeurbanne, le 21 mai 1976

AVENANT I

RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant dans la présente Convention collective.

PERSONNEL VISE

Article 2 *(modifié par accord du 02.06.80)*

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article premier 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 mutations pour éluder leur application.

ENGAGEMENT

Article 3 *(modifié par accord du 02.06.80)*

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

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

- l'emploi et le classement selon la classification ;
- le taux effectif garanti dudit emploi (base 40 heures) ;
- 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 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans sa lettre d'engagement.

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

EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

Article 4

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

Un intéressé ne pourra se voir reprocher 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 psycho-sociologue n'y fait pas opposition.

PROMOTION

Article 5

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

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

EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Article 6

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

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

MUTATION PROFESSIONNELLE

Article 7

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

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

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

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

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

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

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

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

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

REMUNERATION

Article 8 *(modifié par accord du 02.06.80)*

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

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

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

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de 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.

RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES

Article 9

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.

SECRET PROFESSIONNEL

CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 10 *(modifié par accord du 19/04/2011)*

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

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

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

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

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

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

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

PREAVIS ET INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Article 11 *(modifié par accord du 26.02.82)*

A) Préavis

Tout licenciement doit être notifié à l'intéressé et confirmé par écrit. Toute pression tendant à obtenir sa démission est formellement condamnée par les parties signataires de la présente Convention.

Après l'expiration de la période d'essai, le délai congé réciproque est, sauf cas de faute grave ou de convention dans la lettre d'engagement prévoyant un délai plus long, de :

- 4 mois pour l'intéressé âgé de 50 ans et plus et, ayant 5 ans de présence dans l'entreprise.

B) L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre, sauf faute grave, l'intéressé âgé de 50 ans et plus, alors qu'il compte 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculée selon les dispositions de l'article 47 de la Convention collective.

S'il a entre deux ans et cinq ans d'ancienneté, ce plancher d'indemnité incluant toutes les majorations prévues par ailleurs, est porté à :

- pour 2 ans d'ancienneté 2/5ème de mois,
- pour 3 ans d'ancienneté 3/5ème de mois,
- pour 4 ans d'ancienneté 4/5ème de mois.

RECLASSEMENT

Article 12

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

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

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

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

CHANGEMENT DE RESIDENCE

Article 13 *(modifié par accord du 26.02.82)*

Lorsque le lieu de travail fait, à l'initiative de l'employeur, l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur, après accord entre ce dernier et l'intéressé.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert sont réglées au mieux de gré à gré (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensable, etc.).

Les conditions de rapatriement de l'intéressé déplacé devront être précisées par écrit lors de la mutation. A défaut, et si le licenciement a lieu dans les deux ans de déplacement et sauf cas de licenciement provoqué par une faute grave de l'intéressé, les conditions seront celles appliquées pour le changement initial, sous réserve que le rapatriement ait lieu dans les semaines qui suivent la date effective du licenciement.

Les clauses du présent article ne s'appliquent pas au personnel appelé à faire des stages de courte durée dans les différents établissements de l'entreprise.

Lorsque le changement de lieu de travail n'est pas prévu par le contrat de travail, et nécessite un changement de résidence, la non-acceptation par l'intéressé de ce changement est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

MODALITES D'APPLICATION DES REDUCTIONS D'HORAIRE PREVUES PAR L'ACCORD NATIONAL DU 23 FEVRIER 1982

Article 14 *(modifié par accord du 14.05.82)*

Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982.

AVENANT II

RELATIF AUX OUVRIERS

GARANTIE DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Article 1 *(accord du 02.06.80)*

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 53 de la Convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 53 de la Convention collective, 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 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs 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 jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

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

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

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

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

REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES DES OUVRIERS

Article 2

Dans le champ d'application de la présente Convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes.

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

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

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 de l'Accord national du 30 janvier 1980, la majoration prévue par les dispositions ci-dessus énoncées, sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques fixées par l'accord collectif territorial conclu après le 30 janvier 1980 ou, à défaut, par l'accord collectif territorial qui sera encore applicable au 1er octobre 1980.

ANNEXE I

ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION

complété par :

- l'avenant du 30 janvier 1980 ⁽¹⁾
- l'avenant du 21 avril 1981
- l'avenant du 4 février 1983 ⁽²⁾
- l'accord du 28 Juin 1990
- l'accord du 18 mars 1993

ENTRE

l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,

ET

les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu le présent accord national sur la classification avec le préambule suivant.

PREAMBULE

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

⁽¹⁾ *inséré dans la convention collective par accord du 2 juin 1980*

⁽²⁾ *inséré dans la convention collective par accord du 30 avril 1983*

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

Préambule de l'avenant du 30 janvier 1980

Les parties signataires rappellent que la grille de classification instituée par l'Accord national du 21 juillet 1975, a été construite grâce à la création d'un premier échelon du niveau II à double entrée pour permettre à des ouvriers effectuant un ensemble de tâches présentant des difficultés particulières du fait de leur nature ou de leur diversité de passer dans la filière des professionnels.

Cette possibilité doit être exploitée et élargie. A cet effet, les parties signataires incitent les entreprises, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, à mettre en place toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au bénéfice d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie, une responsabilité accrues. De ce fait, des ouvriers actuellement classés au niveau I pourraient en plus grand nombre accéder au 1er échelon du niveau II et progresser ultérieurement jusqu'au 3ème échelon (coefficient 190) du niveau II.

Dans cette perspective, la formation professionnelle permanente devra avoir pour objectif, notamment pour les ouvriers classés aux niveaux I et II, au-delà d'une adaptation aux postes de travail, une valorisation des connaissances favorisant une évolution de carrière.

Elles rappellent, en outre, que le 1er échelon du niveau I (coefficient 140) a été exclusivement prévu pour des ouvriers qui exécutent, soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation simple, des tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit et que le 2ème échelon du niveau I (coefficient 145) a été prévu pour des ouvriers qui exécutent des travaux pour lesquels le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

Préambule de l'accord du 25 janvier 1990

Les organisations signataires rappellent que la classification instituée par l'Accord National du 21 juillet 1975, modifié par les accords des 30 janvier 1980, 21 avril 1981 et 4 février 1983, a constitué un système entièrement nouveau, adapté en permanence aux évolutions technologiques et divisé en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons.

Elles rappellent que, conformément à l'article 5 de l'accord national du 21 juillet 1975, tout le personnel visé doit être classé d'après la Classification, le classement devant être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs-techniciens, ou agents de maîtrise). Les définitions de niveaux découlent d'une conception

identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les définitions d'échelons sont fonction de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Les entreprises sont incitées par les organisations signataires à mettre en place, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au profit d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie et une responsabilité accrues. Dans cette perspective, la formation professionnelle continue doit avoir pour objectif une valorisation des connaissances permettant l'adaptation des salariés et favorisant une évolution de carrière. Les organisations signataires du présent accord entendent témoigner d'un grand dynamisme dans la mise en œuvre d'une formation professionnelle continue performante.

D'autre part, les organisations signataires soulignent toute l'importance des qualifications professionnelles validées conjointement au sein du groupe technique paritaire issu de la commission nationale de l'emploi. Elles tiennent toutefois à rappeler que, dans un premier temps, la procédure de délivrance de ces certificats de qualification n'a été mise en place que pour les contrats de qualification, lesquels sont réservés à des jeunes de moins de 26 ans et le plus souvent primo-demandeurs d'emploi. Les organisations signataires rappellent qu'elles sont convenues d'établir en 1991 un bilan de cette expérience, bilan devant permettre d'examiner l'opportunité de l'étendre à des qualifications qui pourraient être préparées par la voie de la formation professionnelle continue : dans l'affirmative, les catégories de qualifications professionnelles prévues par le présent accord devraient sans doute être complétées.

Enfin, l'institution d'un coefficient 395 pour les mensuels ayant une grande expérience professionnelle, ainsi que la perspective d'un titre d'ingénieur selon le cursus précisé par le rapport dit "DECOMPS" sont destinées à améliorer le déroulement de carrière des salariés ayant un niveau de connaissances correspondant au niveau III défini par la circulaire ministérielle de l'Education Nationale du 11 juillet 1967. Ces possibilités ne peuvent naturellement, en aucun cas, limiter ou ralentir la promotion de ces salariés à des fonctions d'ingénieur ou cadre, ni, d'une façon plus générale, affecter, en aucune manière, les pratiques existantes de promotion interne, sans exigence d'un diplôme de l'enseignement supérieur, à des fonctions d'ingénieur ou cadre : les organisations signataires demeurent attachées à ce type de promotion interne, qui doit continuer d'être favorisé, au besoin après les compléments de formation qui s'avéreraient nécessaires.

DISPOSITIONS

Article 1 - Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'Accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'Avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'Avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2 - Personnel visé

Les dispositions du présent accord national concernent les salariés des entreprises visées par l'article premier, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la Convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du Code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3 - Objet

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

CLASSIFICATION
« OUVRIERS »

NIVEAU IV (<i>accords du 30.01.80 et 04.02.83</i>) ⁽¹⁾ 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 d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur. Niveau de connaissances : Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. <i>(1) « Il s'agit de techniciens d'ateliers hautement qualifiés qui continuent à exercer des activités à prédominance manuelle »</i>	TECHNICIEN D'ATELIER (<i>coefficient 285</i>) (TA.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 (<i>coefficient 270</i>) (TA.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 (<i>coefficient 255</i>) (TA.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 des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie. Niveau de connaissances professionnelles : Niveaux V et IVb de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Pour les changements d'échelon, 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 (<i>coefficient 240</i>) (TA.1) 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 (<i>coefficient 215</i>) 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 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 supérieure. Niveau de connaissances professionnelles : Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Pour les changements d'échelon, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.	P. 2 (coefficient 190) Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique. Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats. P. 1 (coefficient 170) Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ; - soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle ⁽¹⁾ et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O. 3) appliquées couramment. Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes. Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution. Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail. ⁽¹⁾ <i>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.</i>
--	--

CLASSIFICATION
« OUVRIERS

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

CLASSIFICATION
"ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS"

NIVEAU V D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités. L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion. Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre. Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise. Niveau de connaissances : Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	3^e échelon (<i>Coefficient 365</i>) 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 (<i>coefficient 335</i>) 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 (<i>coefficient 305</i>) 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 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 administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Niveau de connaissances : Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.	3^e échelon (<i>coefficient 285</i>) 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. 2^e échelon (<i>coefficient 270</i>) 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. 1^{er} échelon (<i>coefficient 255</i>) Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par : - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
---	---

CLASSIFICATION
"ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS"

Niveau III D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée. Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué. Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Niveau de connaissances : Niveaux V et IVb 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.	3^e échelon (<i>coefficient 240</i>) Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite notamment de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; - la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.
	2^e échelon (<i>coefficient 225</i>) 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 (<i>coefficient 215</i>) 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 D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur. Niveau de connaissance : Niveaux V et V bis 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.	3^e échelon (<i>coefficient 190</i>) 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.
	2^e échelon (<i>coefficient 180</i>) 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.
	1^{er} échelon (<i>coefficient 170</i>) 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^e échelon (<i>coefficient 155</i>) 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^e échelon (<i>coefficient 145</i>) 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 (<i>coefficient 140</i>) 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...).

CLASSIFICATION "AGENTS DE MAITRISE"

Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

CLASSIFICATION
"AGENTS DE MAITRISE"

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

CLASSIFICATION
"AGENTS DE MAITRISE"

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

CLASSIFICATION
"AGENTS DE MAITRISE"

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). 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^e échelon (<i>A M 2 - coefficient 240</i>) Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.
	1^{er} échelon (<i>A M 1 - coefficient 215</i>) 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).

MODALITES GENERALES

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent Accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

Article 5 - Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

Article 6 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'Annexe I 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 I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

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

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

Article 7 - Conditions d'accès à la position de cadre

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la Convention collective nationale

des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilités implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

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

Article 7 bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

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

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

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8 - Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement, d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet, figurent en Annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 9 - Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1er mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1er avril 1976, ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1er janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal d'un mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minima garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Article 10 - Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1er mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne "échelle intermédiaire" du tableau reproduit à la fin du présent article.

Article 11 - Constat

Une Commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.L.M.M., chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

A partir du 1er janvier 1977, au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne "échelle finale" du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimum garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

DISPOSITION FINALE

Article 12 - Le présent Accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail.

	Echelle Intermédiaire	Echelle Finale
1 ^{er} échelon du niveau I	140	140
2 ^e échelon du niveau I	145	145
3 ^e échelon du niveau I	150	155
1 ^{er} échelon du niveau II	160	170
2 ^e échelon du niveau II	170	180
3 ^e échelon du niveau II	180	190
1 ^{er} échelon du niveau III	205	215
2 ^e échelon du niveau III	215	225
3 ^e échelon du niveau III	230	240
1 ^{er} échelon du niveau IV	240	255
2 ^e échelon du niveau IV	255	270
3 ^e échelon du niveau IV	270	285

1 ^{er} échelon du niveau V	285	305
2 ^e échelon du niveau V	315	335
3 ^e échelon du niveau V	350	365

Annexe 1

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS *(modifié par accord du 18 mars 1993)*

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

a) Certificat d'aptitude professionnelle.

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

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes - Premier degré.

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au troisième échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. - Premier degré.

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

d) Brevet professionnel.

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier 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 premier 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 deuxième 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 troisième échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel.

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er 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 - Deuxième degré.

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A.- Deuxième degré.

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

h) Brevet de technicien supérieur.

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier 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 deuxième 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 troisième échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie.

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au premier 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 deuxième 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 troisième échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière (*avenant du 21.04.81*)

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er 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 des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2ème 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 3ème échelon du niveau IV (coefficient 285).

Annexe 2

**ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT
DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES**

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

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

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

E M P L O I (1)	Classement d'après la nouvelle Classification	
	Niveau	Echelon
Filière DESSINATEURS		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études premier échelon	IV	1
Dessinateur d'études deuxième échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal, premier échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal, deuxième échelon	V	2
Filière PREPARATEURS		
Préparateur de fabrication, premier échelon	III	2
Préparateur de fabrication, deuxième échelon	IV	2
Préparateur, troisième échelon	V	2

E M P L O I (1)	Classement d'après la nouvelle Classification	
	Niveau	Echelon
Filière AGENTS TECHNIQUES ELECTRONICIENS		
Agent technique, première catégorie	III	2
Agent technique, deuxième catégorie, échelon a	IV	1
Agent technique, deuxième catégorie, échelon b	IV	3
Agent technique, troisième catégorie, échelon a	V	1
Agent technique, troisième catégorie, échelon b	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière SECRETARIAT		
Dactylographe premier degré	I	3
Dactylographe deuxième degré	II	1
Sténodactylographe premier degré	II	1
Sténodactylographe deuxième degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier (e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière COMPTABILITE		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable deuxième échelon	III	3

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

Annexe 3

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION, COMPLETANT LES ANNEXES 1 ET 2 ET L'ANNEXE I PORTANT SUR L'ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION

(Accord du 28 juin 1980)

Seuils d'accueil de certificats de qualification

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

a) Certificat de qualification de la catégorie A

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

b) Certificat de qualification de la catégorie B

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

c) Certificat de qualification de la catégorie C

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

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au troisième échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement. (Accord du 18 mars 1993).

^(*) Référence de l'accord national du 25 janvier 1990

ANNEXE II

**BAREME DES REMUNERATIONS
MINIMALES HIERARCHIQUES**

**ET DES REMUNERATIONS
ANNUELLES GARANTIES**

Accord du 27 mars 2018 relatif aux Rémunérations Annuelles Garanties

et aux Rémunérations Minimales Hiérarchiques

pour 2018

**Annexe II à la Convention Collective des Mensuels
des Industries Métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976**

Les parties soussignées :

UIMM LYON-FRANCE

d'une part,

et,

Les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et Taux Garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1er juillet 1991.

Décident que :

L'accord du 11 février 2016, fixant l'annexe II à la Convention Collective des Mensuels des Industries Métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 est annulé et remplacé par le présent accord qui sera annexé à la présente Convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

Article 1 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques

Le barème des Rémunérations Minimales Hiérarchiques, tel que fixé le 11 février 2016 en vertu de l'article 32 de la Convention Collective des Mensuels des Industries Métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème de R.M.H., distinct de celui des Rémunérations Annuelles Garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 2 - Primes d'ancienneté

Conformément à l'article 36 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées dans l'article 1 du présent accord.

Article 3 - Rémunérations Annuelles Garanties

Le barème des Rémunérations Annuelles Garanties, tel que fixé par l'accord du 11 février 2016 en vertu de l'article 32 de la Convention Collective des Mensuels des Industries Métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la Convention Collective des Mensuels des Industries Métallurgiques du Rhône.

Les Rémunérations Annuelles Garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les Rémunérations Annuelles Garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées prorata temporis en cas de :

- . Départ ou entrée en cours d'année
- . Changement de classification (en cours d'année).

Le barème s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 du présent accord et versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.

Article 4 - Vérification du respect de la Rémunération Annuelle Garantie

A la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la Rémunération Annuelle Garantie. A défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la Rémunération Annuelle Garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux Rémunérations Annuelles Garanties, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant les cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :

- Les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la Convention Collective ;
- Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la Convention Collective ;
- Les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- 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 heures supplémentaires ;
- Les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5 - Respect des garanties conventionnelles

L'application du présent accord et en particulier du barème des Rémunérations Annuelles Garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la Convention Collective des Mensuels des Industries Métallurgiques du Rhône et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

Article 6 – Indemnité forfaitaire de nuit

L'indemnité fixée par l'article 29 de la Convention Collective des Mensuels des Industries Métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1^{er} juin 2018 à 6,50 €.

Article 7 - Dates d'application de l'accord

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- La grille de Rémunérations Minimales Hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2018.
- La nouvelle grille de Rémunérations Annuelles Garanties s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2018.
- L'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 8 – Notification et dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Lyon, le 27 mars 2018

UIMM LYON-FRANCE

**Union des Syndicats
de la Métallurgie FO du Rhône**

**SYMÉTAL 69
Syndicat CFDT de la Métallurgie du Rhône
C.F.D.T.**

Syndicat de la Métallurgie du Rhône

C.F.E.-CGC

Union des Syndicats des Travailleurs Métallurgistes Rhône

CGT

Annexe I**BAREME I****REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES****servant de base de calcul de la prime d'ancienneté****Barème applicable à compter du 1er juin 2018****Base 35 heures**

(Annexe à l'article 1 de l'accord du 27 mars 2018)

Niveau	Echelon	Coef.	Ouvriers (RMH majorée de 5 %)	Administratifs et Techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
		395		1 472,35	1 472,35	1 575,42
	3	365		1 360,52	AM7 1 360,52	1 455,75
V	2	335		1 248,69	AM6 1 248,69	1 336,10
	1	305		1 136,87	AM5 1 136,87	1 216,45
	3	285	TA4 1 115,43	1 062,31	AM4 1 062,31	1 136,68
IV	2	270	TA3 1 056,73	1 006,41		
	1	255	TA2 998,03	950,51	AM3 950,51	1 017,04
	3	240	TA1 939,32	894,59	AM2 894,59	957,21
III	2	225		838,67		
	1	215	P3 841,46	801,39	AM1 801,39	857,49
	3	190	P2 743,62	708,21		
II	2	180		670,93		
	1	170	P1 665,35	633,66		
	3	155	O3 630,36	600,34		
I	2	145	O2 618,22	588,78		
	1	140	O1 616,81	587,43		

Annexe II

BAREME II

REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES

applicables à compter du 1er janvier 2018

Base 35 heures

(Annexe à l'article 3 de l'accord du 27 mars 2018 modifiée)

Niveau	Echelon	Coef.	Ouvriers	Administratifs Techniciens	Agents de maîtrise	Agents de maîtrise d'atelier
V		395		28 706,85	28 706,85	30 715,96
	3	365		26 494,63	AM7 26 494,63	AM7 28 495,61
	2	335		24 367,19	AM6 24 367,19	AM6 26 338,53
	1	305		22 292,85	AM5 22 292,85	AM5 24 119,48
	3	285	TA4 21 529,41	20 805,47	AM4 20 805,47	AM4 22 510,12
IV	2	270	TA3 20 476,62	19 957,62		
	1	255	TA2 19 725,48	19 331,62	AM3 19 331,62	AM3 20 954,46
	3	240	TA1 19 106,94	18 746,39	AM2 18 746,39	AM2 19 849,49
III	2	225		18 538,91		
	1	215	P3 18 711,25	18 430,00	AM1 18 430,00	AM1 18 750,89
	3	190	P2 18 306,04	18 350,00		
II	2	180		18 270,00		
	1	170	P1 18 240,00	18 190,00		
	3	155	O3 18 160,00	18 110,00		
I	2	145	O2 18 105,00	18 055,00		
	1	140	O1 18 050,00	18 000,00		

ANNEXE III

APPRENTISSAGE

° °
- °

ANNEXE IV

ACCORD DU 26 FEVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DEPLACEMENT

PREAMBULE

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

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E.

Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I GENERALITES - DEFINITIONS

Art.1.1. - Champ d'application

1.1.1 Professionnel.

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

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

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

1.1.2. Géographique.

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

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

Art. 1.2. - Lieu d'attachement

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

Art. 1.3. - Point de départ du déplacement

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. 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.

Art. 1.4. - Définition du déplacement

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

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

Art. 1.5. - Nature des déplacements

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'art. 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 de 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 un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

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

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

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

Art. 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement

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

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

1.7.1. Temps de voyage.

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

1.7.2. Temps de trajet.

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

1.7.3. Temps de transport.

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

CHAPITRE II

REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS

Art. 2.1. - Principe

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

Art 2.2. - Transport et trajet

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

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

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

Art. 2.3. - Indemnité différentielle de repas

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

Art. 2.4. - Indemnisation forfaitaire

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

Art. 2.5. - Dispositions complémentaires

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

CHAPITRE III REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS

Art. 3.1. - Temps et mode de voyage

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

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

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

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

Art. 3.2. - Frais de transport

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

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

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

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

Art 3.3. - Bagages personnels

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

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

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

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

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

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

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

Art 3.5. - Indemnité de séjour

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3.6. - Voyage de détente

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

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100km : un voyage toutes les 2 semaines, comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : un voyage toutes les 4 semaines, comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1000 km : un voyage toutes les 6 semaines, comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

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

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

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

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés, si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins, si le déplacement est de 401 à 1000 km ;
- 4 semaines au moins, si le déplacement est supérieur à 1000 km.

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3.7. - Congés payés annuels

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

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

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

Art. 3.8. - Congés exceptionnels pour événement 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 du voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

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

Art. 3.9. - Maladies ou accidents

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

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins 2 jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

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

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

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

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

Art. 3.10. - Décès

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

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

Art. 3.11. - 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.

Art. 3.12. - Maintien des garanties sociales

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

Art. 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement

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

Art. 3.14. - Assurance voyage avion

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

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

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

Art. 3.15. - Déplacements en automobile

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

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

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé. Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

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

CHAPITRE IV

REPRESENTATION DU PERSONNEL

Art. 4.1. - Disposition préliminaire

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

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

Art. 4.2. - Champ d'application

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

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

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

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

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

Art. 4.3. - 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.

Art. 4.4. - Désignation des délégués syndicaux

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

Art. 4.5. - Exercice des fonctions

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

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

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués 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 leur 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 3.1 5 concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Art 4.7. - Autres voyages ou trajets

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

Art. 4.8. - Dispositions diverses

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

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

CHAPITRE V

HYGIENE ET SECURITE

Art. 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité

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

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

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du CHS. Ce correspondant assurera la liaison avec le CHS 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 CHS seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

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

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

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15-3-1967.

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 4e 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 ⁽¹⁾.

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 ⁽²⁾.

- **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.

⁽¹⁾ Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

⁽²⁾ Ce délai est de deux ans.

Art. 5.3. - Premiers secours

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

Art. 5.4. - Information des salariés

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

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

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1er avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre du dit 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'INRS d'établir un fascicule-type.

Art 5.5. - Visites médicales

5.5.1. Les visites médicales Prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Art. 5.6 - Entreprises de moins de 50 salariés

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

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

Art 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire

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

CHAPITRE VI

FORMATION PROFESSIONNELLE

Art. 6.1. - Dispositions générales

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

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

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

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter, pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'Accord du 9-07-1970).

Art. 6.2. - Stages à plein temps

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

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L.960-1 à L.960-18 et R.900-1.

CHAPITRE VII

DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISES A L'ARTICLE 1.1.2.a

Art. 7.1. - Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord. Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées, en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Art. 7.2. - Dispositions recommandées

7.2.1. Formalités avant le départ.

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

7.2.2. Bagages personnels.

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

7.2.3. 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. Assurance voyage avion.

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

7.2.5. Maladie, décès.

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

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

7.2.6. Clauses particulières.

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

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

CHAPITRE VIII

PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT

Art. 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement. Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX

APPLICATION DE L'ACCORD

Art. 9.1. - Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés - telle la prise en charge des frais de voyage en 1re classe SNCF - ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Art. 9.2. - Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM, chargée de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Art. 9.3. - Date d'application

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

Art. 9.4.

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