

# Convention Collective

des Industries de la Métallurgie  
de Belfort / Montbéliard

du 25 juillet 2008

## Table des matières

### Préambule

### Dispositions générales

Art 1: Champ d'application .....	1
Art 2: Dispositions antérieures .....	1
Art 3: Droit syndical et liberté d'opinion .....	1
Art 4: Autorisations d'absences.....	2
4.1 Absence pour congrès syndicaux .....	2
4.2 Absence pour détention de mandat.....	2
Art 5: Commissions paritaires de la métallurgie .....	3
Art 6: Panneaux d'affichage .....	3
Art 7: Affichage au moyen des NTIC .....	4
Art 8: Représentants du personnel.....	4
Art 9: Délégués du personnel .....	5
Art 10: Comité d'entreprise.....	5
Art 11: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	5
Art 12: Elections professionnelles.....	6
12.1 Préparation des élections professionnelles .....	6
12.2 Bureau de vote .....	6
Art 13: Egalité des chances .....	6
Art 14: Equilibre entre vie professionnelle et personnelle .....	7
Art 15: Evolution de carrière .....	7
Art 16: Appel de préparation à la défense nationale .....	7
Art 17: Emploi des jeunes de moins de 18 ans.....	8
Art 18: Travailleurs handicapés.....	8
Art 19: Période des congés .....	8
Art 20: Durée des congés.....	9
Art 21: Indemnisation du congé .....	9
Art 22: Participation, intéressement, PEE .....	10
Art 23: Durée du travail - Heures supplémentaires .....	10
Art 24: Travail à temps partiel.....	10
Art 25: Maternité .....	11
Art 26: Hygiène et sécurité.....	11
26.1 Engagements de l'employeur .....	12
26.2 Engagements des salariés .....	12
26.3 Prime d'insalubrité .....	12
Art 27: Hygiène alimentaire .....	12
Art 28: Services médicaux et sociaux au travail .....	12
Art 29: Formation professionnelle.....	13
Art 30: Apprentissage.....	14
Art 31: Commission paritaire d'interprétation .....	14
31.1 Organisation de la Commission.....	14
31.2 Fonctionnement de la Commission .....	15
Art 32: Conciliation .....	15

32.1 Composition de la Commission Paritaire de Conciliation.....	15
32.2 Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation .....	15
32.3 Décisions de la Commission Paritaire de Conciliation .....	16
Art 33: Durée de la convention.....	16
Art 34: Révision de la convention collective .....	16
Art 35: Date d'application .....	17
Art 36: Dépôt de la convention.....	17

### **Avenant « Mensuels »**

Art 37: Champ d'application .....	18
Art 38: Ancienneté.....	18
38.1 Contrat de travail en cours .....	18
38.2 Contrats de travail antérieurs .....	18
38.3 Contrats de travail temporaires .....	19
Art 39: Période d'essai .....	19
39.1 Objet de la période d'essai .....	19
39.2 Existence de la période d'essai .....	19
39.3 Durée de la période d'essai.....	19
39.4 Renouvellement de la période d'essai .....	20
39.5 Cessation de la période d'essai .....	21
Art 40: Rémunération .....	22
Art 41: Rémunérations minimales annuelles effectives .....	22
Art 42: Indemnité de restauration sur le lieu de travail dite « indemnité de panier » .....	22
Art 43: Heures exceptionnelles du dimanche, des jours fériés et de nuit.....	23
43.1 Les dimanches et jours fériés lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail ces jours-là.....	23
43.2 La nuit (entre 21 heures et 6 heures) lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail de nuit : 20 % .....	24
Art 44: Travail en équipes continues .....	24
Art 45: Indemnité de rappel.....	25
Art 46: Prime d'ancienneté.....	25
Art 47: Congés sans solde .....	26
47.1 Congés électoraux.....	26
47.2 Congés pour convenance familiale.....	26
47.3 Congés de solidarité internationale .....	26
Art 48: Rappel en cours de congé.....	27
Art 49: Congés d'ancienneté .....	27
Art 50: Congés pour évènements familiaux .....	27
Art 51: Déplacements .....	28
Art 52: Maladie.....	28
Art 53: Régime de prévoyance complémentaire .....	30
Art 54: Préavis .....	31
Art 55: Indemnité de licenciement .....	31
Art 56: Départ volontaire à la retraite.....	34
56.1 Définition.....	34
56.2 Délai de prévenance.....	34
56.3 Indemnité de départ à la retraite .....	34

Article 56 bis: Mise à la retraite .....	35
56bis.1 Définition .....	35
56bis.2 Délai de prévenance .....	35
56bis.3 Indemnité de mise à la retraite .....	35
Art 57: Clause de non-concurrence .....	36

## **Annexes**

### Annexe I : Champ d'application de la convention

Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992.

### Annexe II : Les conditions de déplacement

Accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements modifié par l'accord national du 13 novembre 2014

### Annexe III : La Classification

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, par l'accord national du 25 janvier 1990, par l'avenant du 10 juillet 1992, par les accords nationaux du 7 décembre 2009, du 13 novembre 2014 et du 23 septembre 2016

## Index alphabétique

### Absences

Appel de préparation à la défense nationale .....	7
Congés de maternité.....	11
Congés électoraux.....	26
Congés payés (durée).....	9
Congés pour évènements familiaux .....	27
Congés sans solde .....	26
Congés sans solde pour convenance familiale.....	26
Exercice de fonctions publiques ou électives .....	2
Exercice des fonctions syndicales.....	2
Formation professionnelle .....	13
Maladie ou accident .....	28
Recherche d'emploi (pendant le préavis) .....	31
Visites prénatales .....	11

### Accidents du travail et maladies professionnelles

Congés payés (assimilation à du temps de travail effectif) .....	9
Congés payés (incidence sur les) .....	9
Indemnisation.....	28
Rupture du contrat .....	30

### Affichage

Affichage syndical .....	3
Diffusion par messagerie électronique (NTIC).....	4
Panneaux d'affichage .....	3

### Ancienneté

Apprentissage.....	14
Congés d'ancienneté.....	27
Détermination de l'ancienneté.....	18
Indemnité de licenciement .....	32
Prime d'ancienneté .....	25

### Apprentissage.....14

### Bureau de vote .....6

### Cadres..1, 18 Voir [Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie](#)

### Candidats

Congé sans solde (campagne électorale) .....	26
Garantie d'emploi des représentants du personnel .....	4

### Changement de poste..... 7

### Classification Voir *Annexe III – Accord national du 21 juillet 1975*

### Clause de non-concurrence..... 36

### Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ..... 5

### Comité d'Entreprise

Elections .....	6
Evolution de carrière et rémunération ...	4
Exercice des fonctions.....	4
Garanties des membres.....	4

### Commissions

Commission paritaire d'interprétation.	14
Commission Paritaire de Conciliation.	15
Commissions paritaires de la métallurgie .....	3

### Conciliation

Commission Paritaire de Conciliation.	15
---------------------------------------	----

### Congés

Appel de préparation à la défense nationale.....	7
Congés d'ancienneté.....	27
Congés de maternité .....	11
Congés payés	
conjointes salariés de la même entreprise	9
durée .....	9
fermeture de l'établissement.....	8
maladie - accident (durée) .....	10
modification des dates de congés .....	9
période des congés.....	8
rappel en cours de congé .....	27
roulement.....	9
Congés pour évènements familiaux .....	27
Congés sans solde	
congrés de solidarité internationale .....	26
congrés électoraux .....	26
congrés pour convenance familiale.....	26
dispositions générales.....	26

## Convention Collective

Champ d'application.....	1
Conciliation (différends).....	15
Date d'application.....	17
Dépôt (formalités).....	17
Durée.....	16
Interprétation.....	14
Révision.....	16

## Délai-congé *Voir Préavis*

## Délégués du personnel

Dispositions générales.....	5
Elections professionnelles.....	6
Garanties.....	4
Hygiène et sécurité.....	11

## Délégués syndicaux *Voir Droit Syndical*

## Démission

Maternité.....	11
Préavis.....	31

## Départ à la retraite .....34

## Déplacements *Voir Annexe II – Accord national du 26 février 1976*

## Dimanche (Travail exceptionnel du) .....23

## Discrimination (principe de non)

Apprentissage.....	14
Dispositions générales.....	6
Egalité professionnelle entre hommes- femmes.....	7
Embauche.....	6
Emploi des jeunes de moins de 18 ans...8	
Emploi des travailleurs handicapés....6, 8	
Evolution de carrière.....	7
Syndicale.....	1
Travail à temps partiel.....	10

## Dispositions antérieures .....1

## Droit syndical

Autorisations d'absences.....	2
Commissions paritaires de la métallurgie .....	3
Liberté d'opinion.....	1
Non-discrimination.....	1
Panneaux d'affichage.....	3
Réintégration.....	4

## Durée du travail

Equilibre entre vie professionnelle et personnelle.....	7
Equipes continues.....	24
Heures exceptionnelles - des dimanches - des jours fériés.....	23
Heures exceptionnelles de nuit.....	24
Heures supplémentaires.....	10
Travail à temps partiel.....	10

## Egalité des chances ..... 6

## Elections

Comités d'entreprise et délégués du personnel.....	5, 6
Congé sans solde accordé pour une campagne électorale.....	26

## Embauchage

Egalité des chances.....	6
Période d'essai.....	19
Période probatoire.....	7
Priorités d'emploi (temps partiel/temps plein).....	10
Réembauchage en cas de remplacement par suite de maladie.....	30
Réintégration après congé sans solde..	27
Réintégration après un appel de préparation à la défense nationale.....	7
Réintégration d'un délégué du personnel (garantie d'emploi).....	4

## Emploi des jeunes de moins de 18 ans ..... 8

## Equilibre entre vie professionnelle et personnelle..... 7

## Equipes (Travail en équipes continues)..... 24

## Evolution de carrière..... 7

## Femmes

Congé de maternité.....	11
Congé sans solde pour convenance familiale.....	26
Egalité hommes-femmes.....	6
Evolution de carrière (non- discrimination).....	7
Femmes enceintes.....	11

## Fermeture pour congés..... 8

## Formation professionnelle..... 13

## **Garanties d'emploi**

Absences prolongées.....	29
Congés sans solde .....	27
Maternité.....	11
Période probatoire.....	7
Représentants du personnel.....	4

## **Handicapés .....8**

### **Heures exceptionnelles**

Dimanche .....	23
Jours fériés .....	23
Nuit .....	24

### **Heures supplémentaires**

Majorations .....	10
-------------------	----

## **Hygiène - Sécurité - Médecine du Travail**

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....	5
Hygiène alimentaire .....	12
Hygiène et sécurité.....	12
Maternité.....	11
Prime d'insalubrité.....	12
Services médicaux et sociaux au travail .....	12

## **Indemnités**

Appel de préparation à la défense nationale .....	7
Commissions mixtes .....	3
Congés payés .....	9
Départ en retraite .....	34, 35
Licenciement.....	31, 32
Maladie .....	28
Mise à la retraite .....	35
Panier .....	22
Préavis (compensation de) .....	31
Rappel en cours de congé .....	27
Rappel en dehors des horaires de travail .....	25
Recherche d'emploi en cours de préavis .....	31
Restauration sur le lieu de travail.....	22
Travail en équipes continues.....	24

## **Insalubrité**

Prime .....	12
-------------	----

## **Intéressement .....10**

## **Interprétation (de la convention collective) ..... 14**

### **Jeunes**

Apprentissage .....	14
Dispositions générales .....	8
Salaire.....	8

## **Jours fériés (travail exceptionnel) .. 23**

### **Licenciement**

Absence pour recherche d'emploi.....	31
Ancienneté.....	32
Indemnité.....	31, 32
Maladie.....	30
Maternité .....	11
Préavis .....	31
Rupture anticipée du préavis .....	31

### **Majorations**

Equipes continues.....	24
Heures exceptionnelles (dimanche, nuit, jours fériés) .....	23
Heures supplémentaires.....	10

### **Maladie**

Ancienneté.....	18
Certificat médical .....	28
Congés payés (acquisition des congés) .	9
Congés payés (indemnisation des congés) .....	8
Indemnisation .....	28
Régime de prévoyance complémentaire .....	30
Rupture pour nécessité de remplacement .....	30

### **Maternité**

Allaitement .....	11
Changement de poste.....	11
Congé de maternité.....	11
Congé sans solde .....	26
Suspension du contrat de travail (ancienneté).....	18
Suspension du contrat de travail (effet sur le contrat) .....	11
Visite prénatale.....	11

## **Médecin du travail..... 12**

## **Mise à la retraite ..... 35**

## **Non-concurrence..... 36**

## **Non-discrimination Voir Discrimination**

<b>NTIC .....</b>	<b>4</b>
<b>Nuit (travail de)</b>	
Travail en équipes continues.....	24
Travail exceptionnel de nuit.....	24
<b>Panier (Indemnités de) .....</b>	<b>22</b>
<b>Panneaux d'affichage .....</b>	<b>3</b>
<b>Participation.....</b>	<b>10</b>
<b>Pauses.....</b>	<b>24</b>
<b>Période d'essai</b>	
cessation à l'initiative de l'employeur ..	21
cessation à l'initiative du salarié .....	22
durée .....	19
existence.....	19
objet .....	19
renouvellement.....	20
<b>Période probatoire .....</b>	<b>7</b>
<b>Plan d'Epargne Entreprise (PEE) ...</b>	<b>10</b>
<b>Poste</b>	
Indemnités de panier .....	22
Indemnités de restauration sur le lieu de travail.....	22
Travail en équipes continues.....	24
<b>Préavis</b>	
Absences pour recherche d'emploi .....	31
Congés sans solde .....	26
Délai de prévenance (retraite).....	34, 35
Départ en cours de préavis.....	31
Durée.....	31
Femmes enceintes .....	11
Indemnités compensatrices .....	31
<b>Prévoyance complémentaire .....</b>	<b>30</b>
<b>Primes</b>	
Ancienneté .....	25
Insalubrité .....	12
Panier .....	22
Restauration sur le lieu de travail.....	22
<b>Priorité de réembauchage</b>	
Rupture pour absence prolongée en cas de maladie.....	30
<b>Procédure de conciliation.....</b>	<b>15</b>
<b>Promotion .....</b>	<b>7</b>

<b>Rappel</b>	
En cours de congé .....	27
Indemnité (travaux d'urgence ou d'entretien) .....	25
<b>Recherche d'emploi .....</b>	<b>31</b>
<b>Réduction de la durée du travail</b>	
Incidence sur le calcul de la prime d'ancienneté .....	25
<b>Réembauchage</b>	
Rupture pour absence prolongée en cas de maladie .....	30
<b>Régime de prévoyance complémentaire.....</b>	<b>30</b>
<b>Réintégration</b>	
Congés sans solde.....	26
Période probatoire .....	7
Représentants du personnel .....	4
<b>Rémunération</b> <i>Voir Salaires</i>	
<b>Représentants du personnel.....</b>	<b>4</b>
<b>Restauration sur le lieu de travail dite indemnité de panier (Indemnités de) .....</b>	<b>22</b>
<b>Retraite</b>	
Indemnité de départ en retraite .....	34, 35
Indemnité de mise à la retraite .....	35
<b>Révision (convention collective).....</b>	<b>16</b>
<b>Rupture du contrat</b> <i>Voir Licenciement ou Démission</i>	
<b>Salaires</b>	
Appel de préparation à la défense nationale.....	7
Changement de poste (femmes enceintes) .....	11
Jeunes .....	8
Maladie - Accident .....	28
Participation, intéressement, PEE .....	10
Période probatoire (Evolution de carrière) .....	7
Rémunération .....	22
Rémunérations minimales annuelles effectives .....	22
<b>Scrutin.....</b>	<b>6</b>



**Sécurité .....5, 11**

**Services médicaux et sociaux au travail.....12**

**Suspension du contrat de travail**

Effet sur la période d'essai.....19

Effet sur l'ancienneté.....18

**Syndicats** *Voir Droit Syndical*

**Temps de travail effectif (calcul des congés payés)**

Absence pour accident du travail/maladie professionnelle.....9

Absence pour congrès syndicaux/détention de mandat .....2

**Travail à domicile**

Exclusion de la Convention Collective 18

**Travail à temps partiel .....10**

**Travail de nuit, du dimanche, d'un jour férié .....23**

**Travail des femmes**

Egalité professionnelle hommes/femmes ..... 7

Lutte contre les discriminations ..... 6

Maternité ..... 11

**Travail des jeunes ..... 8**

**Travail en équipes continues..... 24**

**Travailleurs handicapés**

Conditions d'emploi ..... 6, 8

Lutte contre les discriminations ..... 6

**Vêtements de travail ..... 12**

**Visites médicales**

Médecine du travail ..... 12

Visites prénatales..... 11

**Vote**

Elections des membres des comités d'entreprise et délégués du personnel 6

**VRP**

Exclusion de la Convention Collective 18

## **Préambule**

La présente convention est conclue le 25 juillet 2008 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective non étendue des Industries Métallurgiques, Métalliques et Mécaniques (et des Industries qui s'y rattachent) du Territoire de Belfort et des régions limitrophes conclue le 28 mars 1955.

L'extension de la nouvelle convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, seront informées par les parties signataires de son extension dès publication de l'arrêté d'extension.

## **DISPOSITIONS GENERALES**

### **Art 1: Champ d'application**

#### **1.1 Entreprises visées**

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des Industries Métallurgiques et des Métiers de la Métallurgie du Territoire de Belfort et des cantons suivants du département du Doubs :

- Audincourt
- Bavans, à l'exception des communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers
- Bethoncourt
- Montbéliard
- Valentigney.

La présente convention s'appliquera également aux communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soultz-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont, du canton de Maîche, et aux communes de Péseux et Rosières-sur-Barbèche du canton de Valdahon.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises dont l'activité est comprise dans l'accord national de la métallurgie du 16 janvier 1979 modifié par avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle et dont la liste figure en annexe I.

#### **1.2 Salariés visés**

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des établissements visés à l'alinéa ci-dessus même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession à la métallurgie.

### **Art 2: Dispositions antérieures**

L'application, de la présente convention n'a pas en elle-même, pour effet de modifier les dispositions plus favorables aux salariés en vigueur dans les entreprises.

### **Art 3: Droit syndical et liberté d'opinion**

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un

syndicat professionnel constitué en vertu des articles L 2111-1 et suivants (anciens articles du titre 1<sup>er</sup> du livre IV du code du travail).

L'entreprise étant un lieu de travail :

- Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié, son éventuel handicap physique, sa nationalité, ses origines ethniques ou sociales, ses mœurs ainsi que son appartenance à l'un ou l'autre sexe, pour arrêter leur décision en matière d'embauchage, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de qualification et de classification, d'avancement, de mutation, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de discipline et de licenciement.
- Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses de leurs collègues de travail, leur éventuel handicap physique, leur nationalité, leurs origines ethniques ou sociales, leurs mœurs ainsi que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.
- Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et interviendront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect.

Si l'une des parties conteste le motif d'une sanction envisagée ou prise à l'encontre d'un salarié, comme constituant une violation du droit syndical ou de la liberté d'opinion ci-dessus rappelés, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

## Art 4: Autorisations d'absences

### 4.1 Absence pour congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur syndicat, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés appelés statutairement à siéger aux congrès ou assemblées officielles de leurs organisations.

Ces salariés sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à ces réunions afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et de réduire les gênes éventuelles occasionnées par ces absences.

### 4.2 Absence pour détention de mandat

Par ailleurs des autorisations d'absences seront accordées aux salariés désignés pour participer comme membres aux réunions des organismes officiels, mixtes ou paritaires interprofessionnels sur présentation de leur convocation ainsi que pour participer comme membres à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Pour ces différentes absences, les demandes d'autorisation devront être déposées dans le délai d'une semaine, sauf circonstances exceptionnelles.

Sauf dispositions législatives ou réglementaires particulières, ces absences ne seront pas rémunérées et seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

## Art 5: Commissions paritaires de la métallurgie

Les commissions paritaires de branche décidées entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la métallurgie seront composées chacune de deux délégations :

- la délégation salariale sera constituée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national ;
- la délégation patronale sera constituée d'un nombre de représentants équivalent à celle de la délégation salariale.

Le temps passé en commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sera assimilé à du temps de travail effectif et sera indemnisé comme tel.

Une convocation sera adressée à chaque participant dans un délai suffisant.

Afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et de réduire les gênes éventuelles occasionnées par ces absences, les salariés sont tenus d'informer leur employeur une semaine à l'avance de leur participation à ces commissions.

## Art 6: Panneaux d'affichage

Les communications syndicales sont affichées librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans les endroits, de préférence, proches de ceux de la direction, ou suivant des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

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

Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations syndicales d'ordre professionnel.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être de nature à apporter une perturbation illicite dans la marche de l'entreprise.

Les textes seront simultanément communiqués à l'employeur, lequel ne dispose d'aucun droit de contrôle préalable.

## Art 7: Affichage au moyen des NTIC

7.1 Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Par ailleurs, les adresses des messageries électroniques des salariés ne sauraient être utilisées à d'autres fins que celles prévues par l'accord d'entreprise.

7.2 En l'absence d'accord d'entreprise, l'envoi de tracts ou de publications de nature syndicale est autorisé exclusivement sur les adresses électroniques professionnelles des représentants et élus du personnel.

7.3 Les procès-verbaux de CE et de CHSCT, une fois approuvés, ainsi que les accords d'entreprise négociés, pourront être portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par la voie de la messagerie électronique de l'entreprise.

## Art 8: Représentants du personnel

Le statut, la mission des représentants du personnel et leur indemnisation sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

L'exercice de la fonction de représentant ne peut être une entrave à son évolution de carrière et à l'amélioration de sa rémunération.

Chaque représentant continuera à travailler normalement dans son emploi et suivant l'horaire de celui-ci. Le temps passé en réunion avec la direction, et sur convocation de celle-ci, ne sera pas compté dans les heures de délégation et sera considéré comme temps de travail effectif.

Les représentants du personnel ne peuvent en aucun cas être licenciés pour l'exercice normal de leurs fonctions de représentants. Tout licenciement reconnu judiciairement motivé par cette seule cause entraînera de plein droit la réintégration.

## Art 9: Délégués du personnel

Conformément aux articles L 2313-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 422-1 et suivants du code du travail), les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

Dans les établissements comprenant 5 à 10 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être élus si la majorité des salariés le demande. Il sera alloué dans ce cas 5 heures par mois au délégué titulaire pour l'exercice de sa mission.

## Art 10: Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales et culturelles gérées ou contrôlées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois en vigueur, article L 2321-1 du code du travail (anciens articles L 431-1 et suivants du code du travail).

Par accord d'entreprise, il pourra être constitué un comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses modalités de fonctionnement seront définies par ledit accord en conformité avec celles prévues par la loi pour les entreprises de plus de 50 salariés.

## Art 11: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment pour leur mise en place, leur fonctionnement et leurs attributions, sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (articles L 4611-1 et suivants du code du travail, anciens articles L 236-1 et suivants du code du travail).

Ce comité a pour rôle de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières.

## Art 12: Elections professionnelles

### 12.1 Préparation des élections professionnelles

La préparation et le déroulement des élections des représentants du personnel s'opèrent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Sous réserve d'un accord d'entreprise, le protocole d'accord préélectoral pourra prévoir des modalités particulières de vote, telles que notamment le vote par voie électronique, le télé-vote ou le data-vote.

Le protocole d'accord préélectoral devra notamment organiser le vote par correspondance.

### 12.2 Bureau de vote

Sauf dispositions particulières prévues par le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé de deux électeurs : le plus jeune et le plus âgé ayant accepté préalablement.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Les membres du bureau assistent au déroulement du scrutin et procèdent au dépouillement des bulletins.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel, pour assister aux opérations électorales. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations électorales ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

## Art 13: Egalité des chances

Les employeurs respecteront les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauchage ; de plus ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions législatives, l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, les opinions, le handicap d'un postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne sauraient constituer en soi des obstacles à la prise en considération de sa candidature.

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées seront conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés en matière de rémunération et de classification. Chacun bénéficie des mêmes conditions de promotion.



Il sera également tenu compte des priorités de réembauchage d'origine législative ou réglementaire applicables à certains salariés.

## Art 14: Equilibre entre vie professionnelle et personnelle

Les parties signataires invitent les entreprises à développer les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, notamment l'adaptation du temps de travail ou de l'organisation du travail, dont le temps partiel choisi, la recherche d'horaires adaptés et le travail à domicile.

## Art 15: Evolution de carrière

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser l'évolution de carrière dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, les employeurs feront appel de préférence et dans toute la mesure du possible, au personnel de l'entreprise ayant fait acte de candidature pour un poste supérieur.

Avant sa promotion définitive, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera déterminée par accord des parties. Dans le cas où la période probatoire ne serait pas satisfaisante, la réintégration du salarié se fera en priorité sur son ancien emploi ou dans un poste identique ou similaire. Par similaire, les parties entendent des niveaux identiques de rémunération, classification et qualification.

Les employeurs mettront également tout en œuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière.

Les mesures tendant à assurer cette égalité professionnelle porteront notamment sur l'accès à la formation professionnelle, la promotion professionnelle et les conditions de travail. Les femmes se voient attribuer, des conditions équivalentes à celles des hommes en matière de classification, de rémunération, de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

## Art 16: Appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti homme ou femme, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense nationale, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération, elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé principal.

Concernant les salariés exerçant une activité dans la réserve opérationnelle ou ayant souscrit un engagement à servir dans cette réserve, leurs absences sont réglées conformément aux dispositions des articles L 3142-65 et suivants du code du travail (ancien article L 122-24-5 du code du travail).

## Art 17: Emploi des jeunes de moins de 18 ans

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

Les jeunes de moins de 18 ans percevront une rémunération équivalente aux autres salariés de l'entreprise employés sur un poste similaire et dans des conditions de travail identiques.

Les jeunes salariés de moins de 18 ans liés par un contrat d'apprentissage sont régis par des règles propres conformément aux articles L 6211-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 115-1 et suivants) et R 6222-2 et suivants du code du travail (anciens articles R 116-1 et suivants du code du travail) et aux dispositions de l'accord national du 15 mars 2001 modifié par l'accord national du 25 février 2003 relatif aux contrats ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

## Art 18: Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs s'efforceront de faciliter l'accès à l'emploi et aux évolutions de carrière pour les personnes handicapées en privilégiant l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle adaptées.

Les employeurs s'efforceront de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou de la vie et justifiant de ce fait d'un handicap reconnu.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur.

Les parties signataires rappellent que le handicap ne peut constituer une discrimination à l'embauche et un motif de licenciement.

## Art 19: Période des congés

La période des congés s'étend au moins du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Elle peut être étendue dans les entreprises ou les établissements par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, les dates d'arrêt et de reprise du travail seront déterminées après avis du

comité d'entreprise ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

Elles seront portées à la connaissance du personnel le plus tôt possible et au maximum au moins deux mois avant la fermeture.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé inférieur à la période d'arrêt de l'établissement.

Lorsque les congés seront pris par roulement, les dates seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et des délégués du personnel.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée, sauf accord particulier et individuel, au plus tard, un mois avant la date prévue pour le début de ce congé. L'ordre de départ devra en particulier tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur. Si les conjoints sont salariés de la même entreprise, l'employeur permettra une prise commune du congé principal d'au moins deux semaines.

Dans les cas exceptionnels, à la demande de l'employeur et après accord du salarié, la modification des dates de congés moins d'un mois avant la date initialement prévue, ouvre droit au remboursement sur justification des frais qui auront été la conséquence directe de cette modification.

Si un salarié se trouve par suite de maladie ou d'accident dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée, il aura la faculté de le prendre dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre. Néanmoins, s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions et pour les raisons indiquées ci-dessus la prise des congés acquis sera reportée.

## Art 20: Durée des congés

La durée du congé est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il pourra être dérogé individuellement à l'interdiction d'une durée de congés pris en une seule fois excédant 24 jours ouvrables pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières (Article L 3141-17 du code du travail, ancien article L 223-8).

Le fractionnement du congé principal est régi par les règles législatives en vigueur.

## Art 21: Indemnisation du congé

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période de référence, sans toutefois que cette indemnité soit

inférieure au salaire qu'aurait gagné l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée de son congé.

Dans le cas d'absences résultant de maladie professionnelle ou d'accident du travail qui sont dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, cette période d'un an sera considérée comme ayant donné lieu à rémunération sur la base du salaire que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé suivant l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant son absence.

## Art 22: Participation, intéressement, PEE

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (articles L 3311-1 et suivants du code du travail, anciens art L 441-1 et suivants du code du travail).

## Art 23: Durée du travail - Heures supplémentaires

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur pour les industries de la métallurgie, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation en vigueur relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées conformément aux dispositions législatives ; ces majorations portent sur le salaire effectif.

## Art 24: Travail à temps partiel

Le statut des salariés à temps partiel est régi par l'accord national du 7 mai 1996 modifié.

Le travail à temps partiel est un travail d'une durée inférieure à la durée légale ou à la durée du travail de référence de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé pour le cas où celle-ci est inférieure à la durée légale. Cette durée est appréciée sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'emploi pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Conformément à l'article L 3123-11 du code du travail (ancien article L 212-4-5 du code du travail), les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps plein, sous réserve des modalités d'adaptation spécifiques compte tenu notamment du volume de leur horaire de travail.

Les modifications du contrat de travail liées à la durée du travail ne peuvent être imposées, mais doivent faire l'objet d'un accord des parties, formalisé par un avenant au contrat de travail.

## Art 25: Maternité

Les conditions particulières de travail des femmes enceintes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

A défaut d'accord d'entreprise relatif aux conditions de travail des femmes enceintes, l'employeur, sur les recommandations du médecin du travail et après consultation du CHSCT, prendra toutes dispositions d'aménagement des conditions de travail (notamment déplacements, aménagements de poste...) permettant de préserver la santé des femmes enceintes.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L 1225-4 du code du travail (ancien article L 122-25-2 du Code du Travail), et, dans les conditions précisées par cet article, la suspension du travail par la femme enceinte pendant son congé de maternité ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.

Les mères allaitant leur enfant disposeront d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, dans les conditions prévues aux articles L 1225-30 (anciens articles L 224-2) et R 1225-5 du code du travail (ancien article R 224-1 du Code du Travail).

Les femmes en état de grossesse résiliant leur contrat de travail seront à leur demande dispensées d'observer le délai de préavis.

En cas de changement de poste conformément aux dispositions des articles L 1225-7 et L 1225-9 et 1225-10 (anciens articles L 122-25-1 et L 122-25-1-1 du code du travail), l'intéressée bénéficiera dans son nouveau poste de la garantie de sa rémunération mensuelle effective.

Le temps passé aux visites prénatales sera payé comme temps de travail dans la limite de trois heures par consultation.

## Art 26: Hygiène et sécurité

L'obligation de sécurité est une obligation commune de résultat.

### 26.1 Engagements de l'employeur

Les employeurs s'engagent, en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés et à privilégier la protection collective par rapport à la protection individuelle. Ils sont tenus envers les salariés d'une obligation générale de sécurité. Les chefs d'établissement doivent ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de l'établissement, y compris ceux des entreprises extérieures.

L'entretien des dispositifs et moyens d'hygiène et de sécurité spécifiques imposés par l'employeur sera assuré par l'entreprise (notamment vêtements de travail et EPI).

### 26.2 Engagements des salariés

Les salariés s'engagent à se conformer aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise et en particulier à utiliser les dispositifs de sécurité ou de prévention collectifs ou individuels mis à leur disposition. Ils s'engagent par leur comportement à ne pas mettre en danger leur intégrité physique et mentale et celle des autres salariés de l'entreprise.

### 26.3 Prime d'insalubrité

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'assainir les postes de travail présentant un caractère d'insalubrité, mais conviennent également que l'attribution d'indemnités ou de primes d'insalubrité ne constitue pas la solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité ; ainsi, les entreprises appliquant toujours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les dispositions de l'accord du 24 juin 1946 relatif à la prime d'insalubrité, s'engagent à ouvrir des négociations visant à recenser lesdits postes de travail et à déterminer les actions à mettre en œuvre.

En tout état de cause, l'application de la présente convention ne peut avoir pour effet la suppression d'usages plus favorables existants dans l'entreprise.

## Art 27: Hygiène alimentaire

Les employeurs seront tenus de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant l'alimentation sur les lieux de travail.

Les signataires s'emploieront à développer la restauration d'entreprises et le chèque déjeuner.

## Art 28: Services médicaux et sociaux au travail

Les dispositions législatives et réglementaires fixent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux et sociaux du travail, notamment la désignation du médecin du travail.

Le médecin du travail intervient notamment en ce qui concerne les visites d'embauche, les examens médicaux périodiques, les visites de reprise et la surveillance en liaison avec le Comité d'Hygiène et de Sécurité, des conditions d'hygiène et de sécurité dans le travail; il est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production. Il a libre accès aux lieux de travail et exerce une action sur le milieu de travail pour toutes les questions relatives aux conditions de travail, d'hygiène de sécurité et des conditions de travail conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés sont tenus de se soumettre aux examens médicaux prévus par la législation. Le temps nécessité par ces visites et examens, y compris les examens complémentaires, sera, pris prioritairement sur les heures de travail des salariés. Pour les salariés travaillant de nuit ou en horaire de fin de semaine, la visite médicale sera planifiée en tenant compte des spécificités de ces horaires. La visite médicale ne pourra donner lieu à retenue de salaire, et sera rémunérée comme temps de travail normal lorsque celle-ci se déroule en dehors de l'horaire de travail du salarié.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens, sauf lorsqu'ils sont à l'initiative du salarié, sont pris en charge par l'entreprise. (article R 4624-28 ancien article R 241-53 du code du travail).

## Art 29: Formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de l'importance de la formation dans le développement de l'emploi, par l'évolution professionnelle des salariés, l'adaptation de leurs compétences avec celles nécessaires dans l'entreprise et le développement de leur employabilité sur le marché de l'emploi.

La formation et le perfectionnement professionnel, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'accord national du 20 juillet 2004.

En vue de favoriser la promotion telle qu'elle est envisagée à l'article 15, l'employabilité et le développement des compétences de leurs salariés, les employeurs faciliteront l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel de ces derniers.

Les parties signataires reconnaissent le rôle de la Commission Paritaire Territoriale pour l'Emploi (CPTE) dans le domaine de la formation professionnelle.

Les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) seront développés et suivis par les organisations syndicales signataires de l'accord national les concernant.

## Art 30: Apprentissage

Les organisations signataires attachent une attention particulière à l'accès à l'emploi des jeunes et à l'acquisition de compétences par la formation en apprentissage.

Les apprentis seront soumis aux dispositions générales et réglementaires, régissant l'apprentissage (articles L 6211 et suivants, anciens articles L 115 et suivants et articles D 6222-27 et D 6222-27, ancien article D 117-1 et suivants du code du travail) ainsi qu'aux dispositions de l'accord national métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Ils bénéficieront des mêmes avantages sociaux que les autres salariés de l'entreprise sous réserve du respect des dispositions particulières applicables à l'apprentissage.

Le temps passé en apprentissage dans une entreprise est comptabilisé pour le calcul de l'ancienneté dans cette entreprise.

## Art 31: Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la Commission paritaire d'interprétation.

### 31.1 Organisation de la Commission

La Commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salariés, un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeurs, un ou plusieurs titulaires et suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la Commission sont désignés par leurs organisations respectives.

Seuls les titulaires siègent aux réunions de la Commission. Le suppléant siège, en cas d'absence du titulaire.

Les représentants des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chaque membre de la commission paritaire d'interprétation bénéficie d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.



### 31.2 Fonctionnement de la Commission

Le secrétariat et le fonctionnement de la Commission paritaire d'interprétation sont assurés par la Chambre syndicale patronale.

La Commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la Commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La Commission doit émettre son avis dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. A ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

## Art 32: Conciliation

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs, nés de l'application de la présente convention, pouvant se présenter dans les entreprises.

A cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la Commission Paritaire de Conciliation prévue ci-après, qui siègera, selon le cas, soit à Belfort, soit à Montbéliard.

### 32.1 Composition de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs.

Ces représentants seront choisis par chaque organisation. Chaque membre de la commission paritaire de conciliation bénéficie d'une voix délibérative

### 32.2 Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au Président de la Chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La Commission entendra les parties en cause

(employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

### 32.3 Décisions de la Commission Paritaire de Conciliation

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

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

## Art 33: Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

A compter de son entrée en vigueur, les parties contractantes s'engagent à se réunir tous les cinq ans afin d'envisager l'opportunité de renégocier la convention collective.

Chacune des parties contractantes a la faculté de dénoncer la convention avec un préavis de 3 mois.

## Art 34: Révision de la convention collective

Chaque organisation signataire a la faculté de demander la révision de la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera communiquée en même temps à toutes les autres organisations signataires.

La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner de l'énoncé des modifications ou additions qu'elle désire voir inclure à la convention.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la convention, les autres parties pourront se prévaloir du même droit, et, en conséquence, feront connaître aux organisations signataires les modifications qu'elles désirent y voir apporter.

Les pourparlers sur les demandes ainsi présentées s'engageront dans le plus court délai.

Les clauses de la présente convention resteront néanmoins en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

Chaque organisation signataire ne peut formuler plus d'une demande de révision sur une période de 12 mois consécutifs.

### **Art 35: Date d'application**

La présente convention entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt qui en sera fait auprès du service compétent.

### **Art 36: Dépôt de la convention**

Conformément aux dispositions de l'article L 2261-1 du code du travail (ancien article L 132-10 du code du travail), la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail du Territoire de Belfort et d'une remise au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Belfort. Elles seront communiquées pour information à la direction départementale du travail du Doubs et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

## **AVENANT « MENSUELS »**

### **Art 37: Champ d'application**

La présente convention règle les rapports entre ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial des présentes dispositions particulières.

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels » à défaut de précisions contraires.

Les apprentis sont soumis aux dispositions du présent avenant, sauf pour les dispositions générales et réglementaires relevant des articles L 6211 du code du travail (anciens articles L 115 et suivants et articles D 6222-26 et D 6222-27 anciens articles D 117-1 et suivants du code du travail), ainsi qu'aux dispositions de l'accord national métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Sont exclus :

- les cadres régis par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;
- les VRP bénéficiant du statut légal prévu aux articles L 7311 et suivants du code du travail (anciens articles L 751-1 et suivants du code du travail) et des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975;
- les travailleurs à domicile dont le statut est régi par les articles L 7411-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 721-1 et suivants du code du travail).

### **Art 38: Ancienneté**

#### **38.1 Contrat de travail en cours**

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues en faveur des salariés par la présente convention collective, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.

#### **38.2 Contrats de travail antérieurs**

Sauf interruption d'une durée supérieure à 2 ans consécutifs, l'ancienneté acquise à l'issue du contrat précédent l'embauche sera reprise.

### 38.3 Contrats de travail temporaires

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la durée totale des contrats de travail temporaire réalisés dans l'entreprise au cours des 6 mois précédents l'embauche.

## Art 39: Période d'essai

### 39.1 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.

### 39.2 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.

### 39.3 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.

#### 39.4 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.

#### 39.5 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.

### **Art 40: Rémunération**

La rémunération mensuelle de base est établie pour une durée mensuelle moyenne de travail calculée en appliquant le rapport 52/12<sup>ème</sup> à la durée légale hebdomadaire ou à une durée équivalente.

La rémunération est adaptée à l'horaire contractuel du salarié (Temps partiel, forfaits, VSD, etc.).

Tout dépassement d'horaire donne lieu au paiement des majorations afférentes à ces heures, calculées conformément à la loi et à la présente convention collective.

### **Art 41: Rémunérations minimales annuelles effectives**

Les rémunérations minimales annuelles brutes effectives applicables à chacun des échelons ou coefficients de la classification en vigueur, sont fixées par des barèmes négociés annuellement par voie d'avenant.

Ces rémunérations minimales annuelles brutes effectives sont celles au-dessous desquelles aucun salarié, pour une classification donnée, ne peut être rémunéré.

Ces montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

La rémunération annuelle effective tient compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, conformément à l'assiette de calcul du SMIC.

### **Art 42: Indemnité de restauration sur le lieu de travail dite « indemnité de panier »**

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail



résultant du travail posté ou continu, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation. Cette indemnité est due pour chaque poste complet effectué d'au moins 5 heures consécutives.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Les montants minima de ces indemnités de restauration sur le lieu de travail sont fixés par voie d'avenant annexé à la présente convention.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, et dans les limites fixées par la Sécurité Sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (SMIC, salaires minimaux conventionnels, etc.)

Si le régime juridique de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail, instituée par le présent article, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité venait à être modifié, les parties s'engagent à se réunir dans les plus brefs délais pour apprécier l'opportunité de maintenir le versement de cette indemnité.

## Art 43: Heures exceptionnelles du dimanche, des jours fériés et de nuit

Sont considérées comme heures exceptionnelles du dimanche, de jour férié, de nuit, celles qui sont exécutées exceptionnellement pour un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité de l'entreprise.

Les heures de travail des dimanches et des jours fériés légaux sont définies de 0h à 24h desdits jours.

Les heures travaillées dans ces conditions, lorsqu'elles sont justifiées par les dérogations légales, donnent lieu aux majorations minimales suivantes :

43.1 Les dimanches et jours fériés lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail ces jours-là

- 25 % s'il s'agit d'heures supplémentaires déjà majorées de 50 %
- 40 % dans les autres cas

43.2 La nuit (entre 21 heures et 6 heures) lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail de nuit : 20 %.

Ces majorations seront en outre accordées aux salariés qui, après avoir fait leur journée normale, prolongeront leur travail au-delà de 21 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 21 heures.

Ces mêmes salariés percevront l'indemnité de panier de nuit, à l'exclusion ou en remplacement de toute autre indemnité de panier, prévue à l'article 42, s'ils prolongent d'au moins une heure leur travail après 21 heures.

Ces majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit sont indépendantes des majorations au titre des heures supplémentaires et porteront comme celles-ci sur le salaire effectif.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci-dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

## Art 44: Travail en équipes continues

Dans les entreprises organisées selon un cycle de travail en continu, c'est-à-dire 24h sur 24 et 7 jours sur 7, le personnel travaillant en équipes continues bénéficie d'une majoration de 20 % accordée pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 5 heures.

Cette majoration ne peut se cumuler avec les avantages particuliers accordés aux travailleurs de nuit (dans le cadre de l'accord national spécifique à la métallurgie ou par l'effet de la loi) et aux équipes de suppléance.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci-dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

## Art 45: Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera allouée à tout salarié rappelé pour les besoins de l'entretien ou des travaux urgents, en dehors de son horaire de travail.

Cette indemnité sera égale à :

- 1- Dans le cas où le salarié n'a pas encore quitté l'établissement : une demi-heure de son salaire mensuel de base.
- 2- Dans le cas où le salarié a quitté l'établissement :
  - une heure et demie de son salaire mensuel de base ;
  - deux heures de ce même salaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures);
  - trois heures de ce même salaire, si le rappel a lieu le dimanche ou un jour férié.

L'indemnité de rappel se cumule avec la rémunération du temps travaillé et, le cas échéant, avec les majorations prévues à l'article 43.

Cette indemnité spécifique ne peut pas se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application des articles L 3121-5 et suivants du code du travail (ancien article L 212-4 bis du code du travail).

## Art 46: Prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux mensuels comptant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'ajoutant à la rémunération de base.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique du coefficient dans lequel est classé l'intéressé les taux suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

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

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail conclu avant l'entrée en vigueur de la présente convention, pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la valeur du point en vigueur, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

## Art 47: Congés sans solde

Sur sa demande, tout salarié obtiendra :

### 47.1 Congés électoraux

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, des congés non rémunérés de durée déterminée, seront accordés aux salariés qui feront acte de candidature aux élections à l'Assemblée Nationale, au Sénat, au Parlement Européen, au conseil municipal dans les communes de plus de 3500 habitants, au conseil régional, et au conseil général (Article L 3142-56 du code du travail, ancien article L 122-24-1 du code du travail).

### 47.2 Congés pour convenance familiale

- un congé non rémunéré de 3 jours pour soigner un enfant malade ou accidenté à la charge du salarié ou 5 jours pour l'enfant âgé de moins d'un an ou si le salarié assume seul la charge de 3 enfants sur présentation d'un certificat médical.
- de même tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux dispositions de l'article L 1225-62 du code du travail (ancien article L 122-28-9 du code du travail).

### 47.3 Congés de solidarité internationale

Conformément à l'article L 3142-32 du code du travail (ancien article L 225-9 du code du travail), tout salarié a droit à un congé non rémunéré de 6 mois au maximum pour participer à une mission pour le compte d'une association à objet humanitaire ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

En dehors des cas ci-dessus énumérés, des congés sans solde de durée déterminée (par exemple : congés de solidarité nationale, sécurité civile, pompiers volontaires,...) peuvent également être accordés après entente avec la direction.

A l'issue de ces différents congés, leurs bénéficiaires sont assurés de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures, ou à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

## Art 48: Rappel en cours de congé

Le salarié rappelé par son employeur et l'acceptant, au cours de son congé payé pour les besoins du service aura droit, en plus des jours dont il n'a pu bénéficier :

- à un congé supplémentaire de deux jours ouvrés par rappel ;
- au remboursement sur justification des frais supplémentaires qui auront été la conséquence directe de son rappel.

## Art 49: Congés d'ancienneté

A la durée du congé principal, il sera ajouté un congé d'ancienneté d'un jour après 10 ans d'ancienneté, deux jours après 15 ans, trois jours après 20 ans, et quatre jours après 30 ans.

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

## Art 50: Congés pour évènements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification :

- A un congé exceptionnel d'une durée de quatre jours pour le mariage de l'intéressé ;
- A des congés exceptionnels d'une durée de trois jours pour les évènements familiaux suivants :
  - décès du conjoint
  - décès du partenaire lié par un PACS ou du concubin administrativement déclaré
  - décès d'un enfant
  - naissance ou adoption
- A des congés exceptionnels d'une durée de deux jours pour les évènements familiaux suivants :
  - décès du père, de la mère,
  - décès des frères, sœurs, petits-enfants,
- A des congés exceptionnels d'une durée d'une journée pour les évènements familiaux suivants :

- mariage d'un enfant
- décès des grands-parents
- décès des beaux-parents.

Ces durées sont augmentées d'une journée si l'évènement se déroule au-delà de 500 km.

Par beaux-parents, il faut entendre : beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre et belle-fille.

Par « beaux-parents », on entend parents du conjoint marié.

Ces congés devront être pris au cours d'une période maximale de 15 jours avant ou après l'évènement.

## Art 51: Déplacements

Les conditions de déplacement sont régies par les dispositions de l'accord national du 26 février 1976.

## Art 52: Maladie

- Justification de l'arrêt du travail par suite de maladie

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité de travail 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 informé son employeur dès que possible et par tout moyen de son impossibilité de prendre son poste de travail ;
- De faire parvenir un justificatif dans un délai de 48 heures, sauf circonstances exceptionnelles de cette incapacité ;
- D'être pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- D'être soigné dans l'un des pays membres de l'Union Européenne.

- Indemnisation de la maladie

Les appointements mensuels continueront à être payés dans les conditions suivantes :

- |  |                           |
|--|---------------------------|
| - Ancienneté inférieure à 5 ans                              | 2 mois à plein traitement |
|  | 2 mois à demi-traitement  |
| - Ancienneté d'au moins 5 et de moins de 10 ans d'ancienneté | 3 mois à plein traitement |
|  | 3 mois à demi-traitement  |

- Ancienneté d'au moins 10 et de moins de 15 ans d'ancienneté	4 mois à plein traitement 4 mois à demi-traitement
- Ancienneté d'au moins 15 et de moins de 20 ans d'ancienneté	5 mois à plein traitement 5 mois à demi-traitement
- Ancienneté d'au moins 20 et de moins de 30 ans d'ancienneté	6 mois à plein traitement 6 mois à demi-traitement
- A partir de 30 ans d'ancienneté et au-delà	6 mois à plein traitement 4 mois à 75 % 2 mois à demi-traitement.

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

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif de travail (articles L 3171-1 et L 3171-2 du code du travail), pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total, celle des périodes ci-dessus fixées. L'indemnisation, calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie. Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

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

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif et définitif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie à plein traitement prévues par la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

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

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

## Art 53: Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés qui ne bénéficient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès devra inclure le versement d'un capital, en cas de décès et, en anticipation, en cas d'invalidité 3<sup>ème</sup> catégorie reconnue par la Sécurité sociale. Cette garantie pourra inclure le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1<sup>er</sup> 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.

## Art 54: Préavis

La durée du préavis réciproque (démission ou licenciement), après la période d'essai, sauf cas de faute grave, lourde ou de force majeure, est de :

- Pour le mensuel d'une ancienneté comprise jusqu'à 2 ans : 1 mois de préavis ;
- Pour le mensuel comptant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis ;
- Pour le mensuel classé à un coefficient supérieur ou égal à 305 : 3 mois de préavis.

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

Les périodes de préavis peuvent être réduites d'un commun accord.

Pendant la période de préavis, et en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les mensuels sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois de préavis. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

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

L'intéressé ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a signé un contrat de travail.

## Art 55: Indemnité de licenciement

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

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

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

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 38, 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 38, 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.

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.

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.

## Art 56: Départ volontaire à la retraite

### 56.1 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.

### 56.2 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.

### 56.3 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 38, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

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

## Article 56 bis: Mise à la retraite

### 56bis.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.

### 56bis.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.

### 56bis.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 38, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

## Art 57: Clause de non-concurrence

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

Par extension, un employeur a la faculté de prévoir qu'un collaborateur de niveau supérieur ou égal au coefficient 215 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 travailler pour une entreprise concurrente ; mais dans ce cas, 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 ou d'un accord particulier.

Cette clause ne sera valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié et prévoie le versement d'une contrepartie financière. La clause doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le

salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale au quart de la moyenne mensuelle du traitement du collaborateur au cours de ses trois dernières années de présence dans l'établissement pour les collaborateurs ayant moins de 5 ans et du tiers pour les collaborateurs ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'établissement.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le collaborateur de la clause d'interdiction, mais sous condition que cette faculté de renonciation soit prévue par la clause et de prévenir le salarié par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

## ANNEXES

### Annexe I : Champ d'application de la convention

Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992

[https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2017/08/1979-01-16\\_Accord-national\\_champ-application-AN-Métallurgie.pdf](https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2017/08/1979-01-16_Accord-national_champ-application-AN-Métallurgie.pdf)

### Annexe II : Les conditions de déplacement

Accord national du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements modifié par l'accord national du 13 novembre 2014

[https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2017/08/1976-02-26\\_Accord-national-sur-les-conditions-de-déplacement.pdf](https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2017/08/1976-02-26_Accord-national-sur-les-conditions-de-déplacement.pdf)

### Annexe III : La Classification

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, par l'accord national du 25 janvier 1990, par l'avenant du 10 juillet 1992, par les accords nationaux du 7 décembre 2009, du 13 novembre 2014 et du 23 septembre 2016

[https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2017/08/1975-07-21\\_Accord-national-sur-la-classification.pdf](https://uimm.lafabriquedelavenir.fr/wp-content/uploads/2017/08/1975-07-21_Accord-national-sur-la-classification.pdf)