

SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE DES SALAIRES DE LA MÉTALLURGIE, DE L'ÉLECTRICITÉ, DE L'ÉLECTRONIQUE ET ACTIVITÉS CONNEXES DE MIDI-PYRÉNÉES

CLAUSES GÉNÉRALES

	Page
ARTICLE PREMIER : Objet et champ d'application de la convention	1
ART. 2 : Durée, révision et dénonciation de la convention	1
ART. 3 : Avantages acquis	2
ART. 4 : Droit syndical et liberté d'opinion	2
ART. 5 : Exercice du droit syndical.	
5.1. Autorisation d'absence	2
5.2. Commissions paritaires	3
5.3. Permanents syndicaux	3
ART. 6 : Délégués du personnel.	
6.1. Généralités	4
6.2. Nombre de délégués	4
6.3. Grands établissements	4
6.4. Collèges électoraux	4
6.5. Date des élections	4
6.6. Dépôt des listes	4
6.7. Électeurs et éligibles	4
6.8. Le scrutin.....	4
6.9. Bureau électoral	5
6.10. Vote par correspondance	5
6.11. Dépouillement	5
6.12. Résultats	5
6.13. Contentieux	6
6.14. Exercice des fonctions de délégués	6
6.15. Réception des délégués	6
ART. 7 : Comité d'entreprise.	
7.1. Généralités	7
7.2. Composition	7
7.3. Désignation du Comité d'entreprise	7
7.4. Fonctionnement du Comité d'entreprise	7
7.5. Attributions du Comité d'entreprise	7
7.6. Règlement intérieur du Comité d'entreprise	8
ART. 8 : Panneaux d'affichage	8

	Page
ART. 9 : Embauchage	
9. 1. Généralités	8
9. 2. Embauche	8
9. 3. Contrats de travail	9
9. 4. Visite médicale d'embauche	9
9. 5. Période d'essai	9
9. 6. Handicapés physiques	9
ART. 10 : Conditions de travail.	
10. 1. Durée du travail	9
10. 2. Travail temporaire	9
10. 3. Travail des femmes	9
10. 4. Formation et perfectionnement professionnels	10
10. 5. Hygiène et sécurité	10
ART. 11 : Rémunération.	
11. 1. Définition	10
11. 2. Rémunération minimales hiérarchiques (R.M.H.) et taux effectifs garantis (T.E.G.)	11
11. 3. Travail à temps partiel	11
11. 4. Périodicité des paiements	11
11. 5. Lieu de paiement	11
11. 6. Jours de paiement	11
11. 7. Paiement aux jeunes salariés	11
11. 8. Bulletin de paie	11
11. 9. Logement	12
11.10. Mutations temporaires	12
11.11. Arrêts de travail	12
ART. 12 : Congés payés.	
12. 1. Durée du congé	13
12. 2. Salariés n'ayant pas un an de présence	13
12. 3. Période de vacances	13
12. 4. Jours ouvrables	14
12. 5. Indemnité de congé	14
12. 6. Congés exceptionnels	14
12. 7. Périodes militaires	15
12. 8. Salariés nord-africains	15
12. 9. Salariés des départements d'Outre-Mer ou étrangers	15
12.10. Indemnité compensatrice de congé	15
ART. 13 : Suspension et fin de contrat de travail.	
13. 1. Généralités	15
13. 2. Ralentissement d'activité	15
13. 3. Absences	16
ART. 14 : Conciliation	16
ART. 15 : Dispositions finales	16
ART. 16 : Extension de la convention	16
ART. 17 : Publicité	16

CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE

DES

SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE, DE L'ÉLECTRICITÉ, DE L'ÉLECTRONIQUE ET ACTIVITÉS CONNEXES DE MIDI-PYRÉNÉES

ARTICLE PREMIER OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue en application du Chapitre II du titre III du Livre Premier du code du travail.

Elle a pour but de régler les rapports de travail entre employeurs et salariés des Industries Métallurgiques, Électriques, Électroniques et connexes, au sein des établissements adhérents à l'organisation patronale signataire, compris dans le champ d'application territorial et professionnel défini ci-après.

Le champ d'application territorial se compose des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, du Lot, du Tarn, du Tarn-et-Garonne ainsi que, dans le département de l'Aude, des entreprises situées sur les cantons de Carcassonne ouest et de Narbonne sud qui, au 1^{er} janvier 1987, appliquaient la Convention Collective de la Métallurgie de Midi-Pyrénées.

Les parties signataires s'engagent à œuvrer dans le sens de l'élargissement du champ territorial à l'ensemble des départements de Midi-Pyrénées dans la mesure compatible avec la situation existante.

Le champ d'application professionnel est celui des accords nationaux de la Métallurgie figurant en annexe.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

ARTICLE 2 DURÉE, RÉVISION ET DÉNONCIATION DE LA CONVENTION

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter du 1^{er} avril 1980.

À défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes, un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra, par tacite reconduction, pour une durée indéterminée. La Convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque, avec un préavis d'un mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève ni lock-out.

La partie qui dénoncera la Convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de Convention Collective, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, dès la dénonciation. La Convention dénoncée reste en vigueur de plein droit jusqu'à conclusion d'une nouvelle Convention ou, à défaut, pendant un an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourrait se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

ARTICLE 3 AVANTAGES ACQUIS

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

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

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

ARTICLE 4 DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Les parties reconnaissent, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, le droit de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

Elles reconnaissent aussi la liberté, pour les syndicats et groupements des deux parties, d'exercer leur action dans le cadre des lois, règlements et accords en vigueur.

Elles s'engagent réciproquement à ne pas tenir compte dans leurs rapports, du fait d'appartenir à une organisation syndicale quelle qu'elle soit et à ne faire aucune pression caractérisée pour ou contre tel ou tel syndicat.

Elles s'engagent à ne pas considérer l'origine raciale, sociale ou professionnelle, la religion et l'appartenance à une organisation légale quelconque en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement, de mutation, d'avancement, de rétribution et dans les relations de travail au sein de l'entreprise.

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

Toute violation, par l'une des parties contractantes, des dispositions ci-dessus, pourra être soumise à l'examen de la Commission Paritaire prévue à l'article 14 qui s'emploiera à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. La présente disposition ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, de demander judiciairement réparation du préjudice qui lui aura été causé.

ARTICLE 5 EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

La représentation syndicale s'exercera dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

5.1. Autorisation d'absence.

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

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

Des congés éducation seront accordés conformément aux dispositions en vigueur.

5.2. Commissions paritaires.

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seraient arrêtées, d'un commun accord, par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

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

En aucun cas plus de deux salariés d'un même établissement ne pourront faire partie de la délégation syndicale.

5.3. Permanents syndicaux.

Dans les cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à la quitter pour remplir les fonctions de permanent de syndicat régulièrement mandaté, il jouira d'une priorité de réintégration dans son ancien emploi, ou dans un emploi similaire.

Cette priorité s'étendra sur une période de six mois à compter de l'expiration du mandat syndical et ne s'appliquera qu'à des mandats qui n'excéderont pas deux ans.

Pour bénéficier de cette priorité, l'intéressé devra présenter une demande de réintégration au plus tard dans le mois qui suit la cessation de ses fonctions syndicales. Cette demande sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de réintégration, le salarié reprendra l'ancienneté et les droits y afférents qu'il avait à son départ de l'entreprise.

En cas de non réintégration, le salarié recevra une indemnité exceptionnelle égale à au moins deux mois de salaire correspondant à celui de sa catégorie professionnelle au moment où il a formulé sa demande de réintégration.

La priorité ci-dessus cessera dans les cas suivants :

- si l'intéressé a refusé la première offre de réintégration dans les conditions prévues ;
- si l'intéressé n'a pas répondu à l'offre de réintégration dans le délai d'un mois.

Le délai de réintégration pourra être prorogé lorsque l'intéressé sera dans l'incapacité matérielle, pour maladie ou accident, de reprendre son emploi à la date fixée. Cette prorogation n'excèdera pas six mois.

ARTICLE 6 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

6.1. Généralités.

Il est institué des délégués du personnel dans les conditions fixées par les lois et décrets en vigueur.

Les dispositions ci-après ont seulement pour but de compléter ou de préciser ces conditions qui pourront faire l'objet d'un protocole préélectoral.

6.2. Nombre de délégués.

Le nombre de délégués prévu par la loi peut être augmenté par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés représentatives et la Direction, dans les établissements où cela paraîtra nécessaire.

6.3. Grands établissements.

Dans les grands établissements, des accords conclus dans les mêmes conditions que ci-dessus pourront permettre l'institution de délégués dans les sections d'établissements constituant en fait des unités autonomes.

6.4. Collèges électoraux.

Les V.R.P. liés à l'entreprise par un contrat de travail exclusif de tout autre contrat conclu avec des tiers seront rattachés au deuxième collège.

6.5. Date des élections.

La date des élections est fixée :

- dans le cas de la mise en place de l'institution, au plus tard le 45^e jour suivant l'affichage informant le personnel de l'organisation des élections ;
- dans le cas du renouvellement de l'institution, le 1^{er} tour de scrutin doit avoir lieu dans les 15 jours qui précèdent l'expiration des mandats.

6.6. Dépôt des listes.

Par la même affiche, l'employeur informe les organisations syndicales intéressées d'avoir à présenter des listes de candidats pour le premier tour. Ces avis sont publiés un mois avant l'ouverture du scrutin. Les listes de candidats devront être fournies au moins huit jours avant la date de l'élection.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieurs à celui des sièges à pourvoir.

6.7. Électeurs et éligibles.

Dans le mois qui précède l'élection et au moins quinze jours pleins avant cette dernière, la direction affiche la liste des électeurs et celle des éligibles. Les réclamations éventuelles concernant ces listes seront formulées dans le cadre des textes légaux et réglementaires en vigueur.

6.8. Le scrutin.

Le scrutin a lieu pendant les heures de travail. Le temps passé aux élections ainsi que celui affecté aux différentes opérations du scrutin sera payé aux salariés sur la base de leur salaire habituel.

La direction a la charge de l'organisation matérielle du scrutin, telle que l'installation du matériel nécessaire (isoloirs, tables, etc.), la fourniture des urnes, enveloppes, bulletins, etc. Les enveloppes et les bulletins seront de couleurs différentes suivant que l'on procèdera à l'élection des délégués titulaires ou à celle des délégués suppléants. Leur nombre sera suffisant pour satisfaire au besoin du scrutin.

Des emplacements, situés autant que possible auprès des lieux de vote et en nombre suffisant, seront réservés, pendant toute la période prévue pour les opérations électorales, pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- 1° Avis de scrutin ;
- 2° Textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'exigibilité, des élections et les voies de recours possible ;
- 3° Listes électorales par collège et par bureau de vote ;
- 4° Listes des candidats ;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales.

6.9. Bureau électoral.

Le Bureau électoral de chaque section de vote est désigné par accord entre la direction et les organisations syndicales présentant les candidats.

À défaut d'accord, le bureau est composé pour chaque collège des deux plus âgés et de l'électeur le plus jeune, présents à l'ouverture et consentants.

La présidence est exercée par le membre le plus âgé du bureau.

Le bureau est assisté dans ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un salarié désigné par la direction ayant simplement voix consultative.

Chaque organisation syndicale ayant présenté une liste pourra désigner à la direction un membre du personnel en qualité d'observateur.

Le bureau de vote sera chargé, le jour du scrutin, des votes reçus par correspondance.

6.10. Vote par correspondance.

Les modalités de vote par correspondance seront fixées par accord entre la direction et les organisations syndicales présentant des candidats.

Peuvent voter par correspondance tous les électeurs en déplacement, en congé de maladie ou d'accident, en position d'absence autorisée par l'employeur ou effectuant une période militaire obligatoire.

6.11. Dépouillement.

Le dépouillement a lieu immédiatement après l'heure de fermeture du scrutin.

Il est interdit de panacher et de surcharger ; il est admis de rayer des noms.

Dans le cas où une enveloppe renferme plusieurs bulletins identiques, il n'est compté qu'une seule voix. Si l'enveloppe renferme plusieurs bulletins différents, tous ces bulletins sont annulés mais ne comptent que pour un seul bulletin nul dans le calcul du quorum.

6.12. Résultats.

Les candidats sont proclamés élus dans le bureau central de vote, suivant les dispositions légales en vigueur.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal. Une copie de ce procès-verbal est remise à chaque organisation présentant des candidats. Une autre copie est affichée dans chaque atelier ou service intéressé. L'original reste entre les mains de la direction.

En cas de carence résultant soit du défaut de candidature, soit de l'abstention des électeurs, il est dressé un procès-verbal de carence qui recevra la même publicité que prévue ci-dessus et dont copie sera transmise à l'inspecteur du travail.

6.13. Contentieux.

Conformément aux dispositions légales, les délais d'appels sont de : 3 jours pour les contestations relatives au droit d'électorat, 15 jours pour celles concernant les opérations électorales.

En cas de pourvoi contre une décision du juge d'instance, ce pourvoi doit être formé dans les 10 jours de la notification de ladite décision.

Le pourvoi ne sera pas suspensif.

6.14. Exercice des fonctions de délégué.

Pour exercer leurs fonctions, les délégués du personnel sont amenés à se déplacer dans l'entreprise, parfois même, hors de l'entreprise. Ils peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

En dehors de ses fonctions, le délégué est soumis à toutes les obligations attachées à son emploi dans l'entreprise. Si le fait d'être investi de la confiance du personnel et mandaté par lui auprès de la direction doit inciter cette dernière à une grande largeur de vues dans l'appréciation de son comportement, sa fonction ne saurait, par elle-même, soustraire le délégué à l'application des règles communes de discipline et de travail.

L'exercice de la fonction de délégué ne sera, en aucun cas, une entrave à son avancement régulier ou à l'amélioration de sa rémunération.

Les employeurs s'engagent, par ailleurs, sauf cas de nécessité impérieuse de travail, à ne pas procéder à des mutations risquant d'entraîner la non représentation d'un atelier.

6.15. Réception des délégués.

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par la direction ou son représentant, au moins une fois par mois, aux heures fixées et affichées par la direction en accord avec les délégués. En dehors de ces réceptions périodiques, les délégués sont reçus collectivement, en cas d'urgence, sur leur demande ou sur celle de la direction. Dans tous ces cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Les délégués sont, en outre, reçus individuellement sur leur demande, selon les questions qu'ils ont à traiter. Dans ce cas aussi, ils peuvent toujours être accompagnés d'un délégué suppléant.

Sauf cas exceptionnel, ces réunions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail.

S'il s'agit d'une entreprise en société anonyme et que les délégués aient des réclamations à présenter, auxquelles il ne pourrait être donné suite qu'après délibération du conseil d'administration, ils devront être reçus par celui-ci, sur leur demande, en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

ARTICLE 7 COMITÉ D'ENTREPRISE

7.1. Généralités.

Il est institué un comité d'entreprise (ou d'établissement) dans les conditions fixées par les lois et décrets en vigueur.

Les dispositions ci-après ont seulement pour but de compléter ou de préciser ces conditions qui pourront faire l'objet d'un protocole préélectoral.

7.2. Composition.

Dans les très grands établissements, le nombre de représentants titulaires ou suppléants du personnel au comité d'établissement ou d'entreprise peut être augmenté par accord conclu entre la direction de ces établissements et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour la durée fixée par la loi. Leur mandat est renouvelable.

Le remplacement des délégués titulaires par des suppléants est fixé par la loi.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté et approuvé au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Les délégués suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

7.3. Désignation du comité d'entreprise.

Les dispositions légales, réglementaires ou celles qui sont prévues par la présente convention, relatives à l'élection des délégués du personnel, sont applicables à la désignation des membres salariés du Comité d'entreprise.

Les électeurs et les éligibles au Comité d'entreprise sont définis par la loi.

7.4. Fonctionnement du Comité d'entreprise.

Le temps passé aux séances normales du Comité, pour les membres présents, ainsi que pour les représentants syndicaux, est payé comme temps de travail effectif. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures prévues par la réglementation en vigueur pour les membres titulaires.

Pour les membres titulaires également membres titulaires d'un Comité central d'entreprise, le temps passé en déplacement, aux séances dudit Comité central et aux missions que ce dernier leur aura confiées, ne sera pas imputable sur le crédit d'heures ci-dessus mentionné. Le temps des déplacements et des séances pris sur le temps de travail est payé comme temps de travail effectif. Les frais de déplacements sont remboursés sur justification des missions qui les ont entraînés.

7.5. Attributions du Comité d'entreprise.

Ces attributions sont fixées par la réglementation en vigueur.

7.6. Règlement intérieur du Comité d'entreprise.

Le Comité d'entreprise établit son règlement intérieur conformément aux lois et règlements en vigueur.

Le règlement en vigueur fixe notamment :

- les attributions du secrétaire, du trésorier et, s'il y a lieu, celles du secrétaire-adjoint et du trésorier-adjoint ;
- la préparation, la périodicité et la tenue des réunions ;
- les déplacements des membres du comité ;
- les modalités d'application des attributions du Comité et, s'il y a lieu, le financement dans le cadre des dispositions légales et de celles de la présente convention ;
- le rôle des commissions éventuellement constituées ;
- les modalités de financement des œuvres sociales.

ARTICLE 8 PANNEAUX D’AFFICHAGE

Des panneaux d'affichage distincts seront réservés aux communications syndicales, à celles des délégués du personnel et du Comité d'entreprise.

Ces panneaux auront au moins 1 m sur 0,50 m. Ils pourront être grillagés ou vitrés. Ils seront placés dans des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie dudit personnel.

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

Toutes les communications affichées devront obligatoirement être, soit signées par leur auteur, soit porter le sigle de l'organisation qui les fait apposer.

ARTICLE 9 EMBAUCHAGE

9.1. Généralités.

L'embauchage est effectué par la Direction conformément aux lois et règlements en vigueur.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux Services de l'A.N.P.E. et de l'A.P.E.C. Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct.

Les groupements patronaux s'efforceront d'informer en temps utile les organisations de salariés intéressées des besoins généraux de main-d'œuvre de la profession dans toutes les catégories professionnelles.

9.2. Embauche.

Au moment de pourvoir à des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer, avant de faire appel à des éléments extérieurs, le personnel déjà occupé dans l'entreprise et qui a les qualités requises pour occuper ces postes, ou les salariés de l'établissement qui auront postulé pour ces emplois et satisfait à l'essai professionnel correspondant.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise, comme en cas de modification dans la structure de l'établissement, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés. Cette consultation sera facultative dans les entreprises soumises à des variations saisonnières régulières ou effectuant des travaux temporaires.

9.3. Contrats de travail.

Les conditions d'engagement feront l'objet d'un écrit dès l'entrée du salarié dans l'entreprise.

Les contrats de travail ne peuvent pas déroger au droit commun, à la Convention Collective ou aux usages. La nature des obligations réciproques particulières à chaque entreprise peut être précisée par un règlement intérieur régulièrement établi. Ce règlement est obligatoire dans toutes les entreprises.

9.4. Visite médicale d'embauche.

Nul ne peut être employé sans avoir subi la visite médicale d'embauche prévue par la loi.

Cette visite devra avoir lieu, en principe, avant la période d'essai.

S'il n'a pas été possible de faire passer cette visite avant ou pendant la période d'essai et dans le cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail de l'entreprise après l'expiration de la période d'essai, le salarié recevra l'indemnité de délai congé sans être tenu d'effectuer le préavis. Dans le cas où le salarié contesterait cette inaptitude, il pourra être fait appel au médecin inspecteur du travail.

9.5. Période d'essai.

L'embauchage, même après exécution d'une épreuve préliminaire est précédé d'une période d'essai dont la durée est précisée par les conventions, avenants ou accords relatifs aux différentes catégories de salariés.

9.6. Handicapés physiques.

Dans le but d'aider au reclassement des invalides ou diminués physiques civils, les chefs d'établissements détermineront, conformément à la législation en vigueur, les postes de travail pouvant éventuellement être tenus par des personnes physiquement handicapées.

Les demandes d'embauche présentées par les personnes précitées devront être accompagnées de l'avis de la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel toutes les fois que le chef d'entreprise le jugera utile.

Les dispositions de la présente convention, notamment celles relatives à la visite médicale d'embauche, aux épreuves professionnelles et aux essais, sont applicables aux travailleurs visés par le présent paragraphe.

ARTICLE 10 CONDITIONS DE TRAVAIL

10.1. Durée du travail.

La durée normale du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'industrie des métaux.

10.2. Travail temporaire.

Pour les conditions d'emploi du personnel temporaire, les parties se référeront aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

10.3. Travail des femmes.

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

Les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, la classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Les changements de poste dont bénéficieront les salariées, du fait de leur état de grossesse constatée, interviendront dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Il est recommandé aux établissements de prendre, dans toute la mesure du possible, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade aux vestiaires, ainsi qu'aux sorties du personnel. En tout état de cause, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes, sans réduction de salaire. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises qui ont adopté un système d'horaires variables.

Le travail des femmes devra être organisé de telle façon qu'à partir du troisième mois de grossesse, elles puissent disposer, par demi-journée de travail, d'une pause de dix minutes sans réduction de salaire.

10.4. Formation et perfectionnement professionnels.

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation sont définis par les textes en vigueur.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par les accords collectifs nationaux interprofessionnels et des métaux.

10.5. Hygiène et sécurité.

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

Les salariés devront utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité convenables mis à leur disposition.

L'utilisation de personnel intérimaire restera dans la limite compatible avec les normes de sécurité dans l'entreprise.

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

ARTICLE 11 RÉMUNÉRATION

11.1. Définition.

Le salaire est la contrepartie du travail et n'est dû que pour le travail effectivement fourni.

11.2. Rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.) et taux effectifs garantis (T.E.G.)"

Rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.)

La rémunération minimale hiérarchique est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte travaillant normalement ne peut être rémunéré.

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (base hebdomadaire 39 heures) applicable aux mensuels fait l'objet d'un avenant à la présente convention.

Leurs modalités d'application sont définies à l'article 6-1A de l'avenant « Mensuels ».

Taux effectifs garantis (T.E.G.)

Les T.E.G. sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties, dont les montants sont fixés par le barème figurant en annexe de la présente convention. Les T.E.G. sont applicables aux « Mensuels ».

Leurs modalités d'application sont définies à l'article 6.1B de l'avenant « Mensuels ».

Les T.E.G. n'ont aucune incidence sur les R.M.H. définies à l'article 6.1 de l'avenant.

11.3. Travail à temps partiel.

Pour le personnel travaillant à temps partiel, la rémunération minimale hiérarchique sera déterminée sur la base de celle correspondant à l'emploi et en fonction de l'horaire effectivement travaillé.

11.4. Périodicité des paiements.

Les salaires seront payés exclusivement, à l'exception des V.R.P., tous les mois. Des acomptes correspondant au montant approximatif des salaires gagnés seront versés à ceux qui en feront la demande correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

11.5. Lieu de paiement.

Sauf cas exceptionnels, la distribution des bulletins de salaires et leur règlement seront effectués pendant les heures de travail dans l'entreprise.

11.6. Jours de paiement.

En aucun cas, les salaires ne seront payés les jours où le personnel a droit au repos en vertu des lois, conventions et usages en vigueur. Ils seront payés la veille des jours ci-dessus prévus.

11.7. Paiement aux jeunes salariés.

Sauf opposition expresse du représentant légal (père, mère ou tuteur), les jeunes salariés de moins de 18 ans pourront recevoir eux-mêmes leurs salaires.

11.8. Bulletin de paie.

Le bulletin de paie indique :

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement ;
3. Le nom et l'emploi du salarié ;

4. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les cotisations de Sécurité Sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées ;
5. La nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire en 4 ;
6. Le montant de la rémunération brute du travailleur intéressé ;
7. La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
8. Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le travailleur intéressé ;
9. La date du paiement de la rémunération ;
10. Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le livre de paie est tenu par ordre de date, sans blancs, lacunes, ratures, surcharges ni apostilles. Il est coté, paraphé et visé dans la forme ordinaire et sans frais, soit par le juge du Tribunal d'Instance ou par un des juges du Tribunal de Commerce dans le ressort duquel se trouve le lieu où l'employeur exerce sa profession, soit par le maire ou un adjoint.

L'employeur est tenu de conserver ce livre pendant cinq ans à dater de sa clôture.

11.9. Logement.

Lorsque le logement sera fourni par l'employeur et fera partie intégrante de la rémunération du salarié, il devra, en cas de rupture du contrat de travail, être remis au dit employeur dans le délai d'un mois suivant la rupture définitive. Dans le cas de licenciement économique, il sera fait application des dispositions prévues par l'accord national sur la sécurité de l'emploi.

11.10. Mutations temporaires.

Si pour des raisons imprévues d'ordre technique et pour éviter une mise en chômage, la direction est amenée à affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à un coefficient inférieur à celui de son emploi habituel, ce salarié conserve le bénéfice du salaire individuel qui lui était garanti dans son précédent emploi, pendant une période égale à celle du délai congé d'usage dans l'établissement. Il est ensuite rémunéré selon le barème correspondant à son nouvel emploi.

Le salarié bénéficiera d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

Lorsque la fonction offerte sera supérieure au coefficient antérieur occupé, l'intéressé recevra immédiatement la rémunération et les avantages afférents à son nouvel emploi sous réserve de la confirmation de son aptitude.

11.11. Arrêts de travail.

En cas de perte de temps due à une cause quelconque constituant un cas de force majeure pour l'employeur et indépendante de la volonté des salariés pendant l'horaire habituel de travail dans l'entreprise, le temps pendant lequel les ouvriers seront gardés à l'atelier sera payé aux taux de leur rémunération minimale hiérarchique de leur coefficient, si aucun travail n'a pu leur être confié pendant l'arrêt de travail.

Cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour la direction de renvoyer le personnel inoccupé si l'arrêt doit se prolonger.

Toute heure civile commencée sera payée en entier.

Elle ne s'applique pas en cas d'arrêt provoqué par une réduction de l'activité d'un atelier ou d'une fraction d'atelier du fait de la volonté des travailleurs. Dans ce cas, aucune rémunération minimale hiérarchique n'est due et seul le travail effectivement fourni est rémunéré.

ARTICLE 12 CONGÉS PAYÉS

12.1. Durée du congé.

Conformément à la législation en vigueur et sous réserve des dispositions plus favorables prévues dans les avenants ou résultant de conventions particulières de contrats individuels ou de coutumes, la durée du congé normal des salariés est fixée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli au cours de la période de référence. Le point de départ de cette période est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Sont assimilés à un mois de travail effectif les périodes égales à quatre semaines ou à vingt-quatre jours de travail.

Pour le calcul de la durée du congé, sont considérées comme périodes de travail :

- les périodes de congés payés de l'année précédente et de congés exceptionnels ;
- les périodes de temps pris au titre du repos compensateur légal ;
- les périodes d'arrêt de travail par accident du travail et maladies professionnelles dans l'entreprise, n'excédant pas un an ;
- les périodes légales de repos des femmes en couches ;
- les périodes de congé accordées aux salariés pour suivre des stages de formation professionnelle ;
- les périodes de congé non rémunérées, à l'occasion des stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale, et de formation de cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les jours de présélection militaire ;
- les périodes d'instruction militaire obligatoires et les périodes où le salarié a été rappelé ou maintenu sous les drapeaux ;
- les absences pour maladie dont la durée, en une ou plusieurs fois, n'excède pas deux mois pendant la période de référence ;
- les permissions exceptionnelles de courte durée accordées au cours de l'année.

La durée du congé s'apprécie en jours ouvrables.

12.2. Salariés n'ayant pas un an de présence.

Les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin, pourront, sur leur demande écrite, bénéficier d'un complément de congé non payé jusqu'à concurrence de la durée légale correspondant à un an de présence.

12.3. Période de vacances.

La période de vacances sera fixée dans chaque entreprise par l'employeur en se référant aux lois et aux usages en vigueur et après consultation des délégués du personnel et du Comité d'entreprise.

Cas des congés payés donnés par roulement : En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après consultation des délégués du personnel, compte tenu :

- des nécessités du service ;
- de la situation de famille des intéressés ;
- de l'ancienneté des intéressés ;
- des désirs particuliers des intéressés.

L'employeur s'efforcera de fixer, à la même date, les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans la même entreprise, étant bien entendu que les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Au personnel dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

Cas des congés payés donnés par fermeture de l'établissement : Dans le cas où les congés payés sont donnés à la totalité du personnel par fermeture de l'établissement durant cette période, l'employeur, au moyen d'affiches, portera à la connaissance du personnel les dates limites de la période de fermeture de l'établissement. Cet affichage sera fait, dans la mesure du possible, avant le 1^{er} mars et, dans tous les cas, au moins 2 mois à l'avance.

Si parmi le personnel, il y a des chefs de famille ayant des enfants d'âge scolaire, la période de fermeture de l'établissement sera située, autant que possible, durant les vacances scolaires.

La prise des congés sera accordée en une seule fois, dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables. La fraction excédant 24 jours sera prise séparément, sauf dérogation par accord des parties.

Le fractionnement des 24 jours pourra être accordé dans des cas particuliers et dans le cadre des dispositions légales. La partie de congé excédant les 24 jours pourra également être fractionnée par accord des parties.

Pour d'impérieuses raisons économiques, la période des congés payés pourra être exceptionnellement, en tout ou partie, située dans une autre partie de l'année, après accord intervenu entre l'employeur et les représentants élus du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il pouvait prétendre en raison de son travail effectif. S'il reprend son poste avant le 31 décembre, il pourra en accord avec l'employeur :

- soit prendre effectivement son congé ;
- soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé payé.

12.4. Jours ouvrables.

Sont considérés comme jours ouvrables, en matière de congés payés, tous les jours qui ne sont pas des dimanches et des jours de fêtes légales.

Dans le cas où le congé légal inclut un jour férié ne tombant pas un dimanche, ce jour férié n'est pas imputable sur les congés payés.

12.5. Indemnité de congé.

L'indemnité de congé est égale au 1/10 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un travail effectif telles qu'elles sont définies au paragraphe 12.1 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ou partie de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération susvisée.

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

12.6. Congés exceptionnels.

- *Congés de naissance ou d'adoption* :

Un congé de trois jours est accordé à tout chef de famille lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Ce congé doit être pris dans une période de quinze jours incluant le jour de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant au foyer.

• *Présélection militaire :*

Après 3 mois d'ancienneté, il sera accordé, sur justificatif, un congé dans la limite de 3 jours, pour subir les épreuves de présélection militaire.

Ces congés exceptionnels devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ils sont indépendants du congé annuel payé ordinaire.

12.7. Périodes militaires.

Dans toute la mesure du possible, les employeurs feront coïncider, si les intéressés le désirent, la période des congés payés avec la période d'appel sous les drapeaux pour une période militaire volontaire.

12.8. Salariés nord-africains.

Pour faciliter aux salariés nord-africains l'exercice de leur droit aux congés payés, ceux-ci auront la faculté de bénéficier d'un certain nombre de jours supplémentaires représentant la durée nécessaire du voyage aller et retour du lieu de leur travail à leur pays d'origine.

Ce temps supplémentaire ne sera pas rémunéré et les intéressés devront fournir toutes pièces justificatives de leur déplacement effectif.

Au moment de leur départ, il leur sera remis une attestation d'emploi destinée à faciliter leur retour avec certitude de reprendre leur place si ce retour a lieu dans les délais convenus.

12.9. Salariés des départements d'outre-mer et étrangers.

Des dispositions particulières pourront être prévues dans les entreprises, après consultation de l'inspecteur du travail, afin de faciliter aux salariés étrangers ou originaires des départements d'outre-mer la prise de leur congé dans leur pays ou territoire d'origine.

12.10. Indemnité compensatrice de congé.

En cas de résiliation de contrat de travail, le salarié bénéficie, sauf en cas de faute lourde de sa part, d'une indemnité compensatrice de congé à laquelle peut prétendre le salarié au moment de la rupture.

L'indemnité compensatrice de congé payé comprend l'indemnité de congé principal et, éventuellement, celle des congés supplémentaires, telles qu'elles sont définies par le présent article.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice définie plus haut est versée aux ayants droit dans le plus bref délai.

ARTICLE 13 SUSPENSION ET FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

13.1. Généralités.

La rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, interviendra sous réserve de l'application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et sans préjudice des dispositions conventionnelles relatives à chaque catégorie de salariés. Elle devra faire l'objet d'une notification écrite de la part de son auteur.

13.2. Ralentissement d'activité.

Dans les cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction devra, au préalable, en informer obligatoirement le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. Il en sera de même lorsque ladite direction comptera prendre des mesures telles que : réduction d'horaire, réduction du personnel, repos par roulement, arrêt provisoire ou licenciement collectif, fermeture.

13.3. Absences.

Au-delà de trois jours consécutifs d'absence au travail non justifiée, ou qui n'aurait pu l'être, l'employeur pourra prendre l'initiative de la rupture du contrat, sous réserve de l'application des procédures légales en vigueur.

ARTICLE 14 CONCILIATION

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

Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs. Elle sera présidée par un inspecteur du travail.

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

La commission pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités, à la condition de conserver à la commission son caractère paritaire.

Elle devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de cinq jours à partir de la date où son président aura été saisi par lettre recommandée, avec accusé de réception.

La commission paritaire de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

Un procès-verbal, établi par un secrétaire désigné par la commission, sera remis à chacune des parties.

Pour tout différend collectif portant sur des clauses de la présente convention et de ses avenants, les organisations syndicales signataires s'engagent à ne décider aucune mesure de cessation du travail jusqu'à la fin de la procédure de conciliation.

ARTICLE 15 DISPOSITIONS FINALES

L'application des clauses de la présente Convention ne pourra, en aucun cas, être cause d'une réduction quelconque de la rémunération totale perçue antérieurement par chaque salarié, les conditions de travail restant égales par ailleurs.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

La présente Convention annule et remplace les clauses correspondantes des conventions et accords conclus antérieurement par les parties signataires. Elle entrera en application le 1^{er} avril 1980.

ARTICLE 16 EXTENSION DE LA CONVENTION

La présente convention collective pourra faire l'objet, à l'initiative de la partie la plus diligente, d'une procédure d'extension, conformément à la réglementation en vigueur.

ARTICLE 17 PUBLICITÉ

Le texte de la présente convention fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Commission Paritaire de l'Emploi

AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE RÉGIONALE DES SALARIÉS DE LA MÉTALLURGIE, DE L'ÉLECTRICITÉ, DE L'ÉLECTRONIQUE ET ACTIVITÉS CONNEXES DE MIDI-PYRÉNÉES

COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'EMPLOI

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires du présent accord ont décidé de créer une Commission Paritaire Régionale de l'Emploi.

La Commission est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants patronaux. Son secrétariat sera assuré par l'organisation patronale et à ses frais.

La Commission a pour tâche :

1° - D'étudier, en liaison au besoin avec les différents organismes capables de lui apporter des renseignements utiles (en particulier avec le Comité Régional de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi), la situation de l'emploi dans le champ d'application professionnel et régional de la Convention Collective ;

2° - De permettre l'information des organisations syndicales sur la situation globale de l'emploi dans ce champ d'application et sur les évolutions qui peuvent être prévues ;

3° - De rechercher et de mettre en œuvre les moyens de promotion individuelle des travailleurs, et notamment par les organismes chargés de la formation professionnelle ;

4° - De participer à l'étude des moyens de reclassement et de réadaptation des personnels, en effectuant toutes les démarches utiles auprès des Pouvoirs Publics ou d'organismes capables de contribuer au plein emploi des travailleurs.

La Commission Paritaire se réunira en principe tous les semestres, sauf si des événements importants à ce sujet venaient à se produire, dans ce cas, la Commission se réunirait exceptionnellement.

Le texte du présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Avenant « Mensuels »

SOMMAIRE

AVENANT "MENSUELS"

	Page
ART. 1^{ER} Champ d'application	1
ART. 2 Essai professionnel	1
ART. 3 Embauchage -----	1
ART. 4 Classification -----	1
ART. 5 Période d'essai	
1° Objet de la période d'essai-----	1
2° Existence de la période d'essai-----	2
3° Durée de la période d'essai-----	2
4° Renouvellement de la période d'essai-----	3
5° Cessation de la période d'essai-----	3
a) Cessation à l'initiative de l'employeur-----	3
b) Cessation à l'initiative du salarié-----	4
ART. 6 Rémunérations	
6-1 Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.) et Taux Effectifs Garantis (T.E.G.)-----	4
A - Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.)-----	4
B - Taux Effectifs Garantis (T.E.G.)-----	5
6-2 Rémunérations réelles-----	6
6-3 Travaux exceptionnellement effectués les dimanches-----	7
6-4 Travaux exceptionnellement effectués les jours fériés légaux-----	7
6-5 Travail de nuit-----	7
6-6 Cas spécial-----	7
6-7 Travaux exceptionnellement effectués au delà de 10 heures par jour-----	7
6-8 Cumul des majorations-----	8
6-9 Travail continu-----	8
6-10 Jeunes salariés-----	8
ART. 7 Apprentissage -----	8
ART. 8 Présence continue – ancienneté -----	8
ART. 9 Prime d'ancienneté -----	9
ART. 10 Prime de vacances -----	9
ART. 11 Promotions et mutations temporaires -----	9
ART. 12 Congés exceptionnels – évènements personnels -----	10
ART. 13 Congés d'ancienneté -----	10
ART. 14 Congé de maternité -----	10
ART. 15 Congé d'allaitement -----	11
ART. 16 Congé pour soigner un enfant malade -----	11
ART. 17 Congé d'éducation -----	11
ART. 18 Rappel pour les besoins de service -----	11
ART. 19 Service national et périodes militaires -----	12
ART. 20 Absence pour maladie ou accident -----	12
ART. 21 Indemnisation des absences pour maladie ou accident -----	13
ART. 22 Préavis -----	14
ART. 23 Indemnité de licenciement -----	14
ART. 23^{bis} Rupture conventionnelle -----	17
ART. 24 Départ volontaire à la retraite	
1° Définition-----	17
2° Délai de prévenance-----	17
3° Indemnité de départ à la retraite-----	17
ART. 24^{bis} Mise à la retraite	
1° Définition-----	18
2° Délai de prévenance-----	18
3° Indemnité de mise à la retraite-----	18
ART. 25 Déplacements – changement de résidence -----	19
ART. 26 Clause de non concurrence -----	20
ART. 27 Dispositions finales -----	20

AVENANTS « MENSUELS »

ARTICLE PREMIER CHAMP D'APPLICATION

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

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

ARTICLE 2 ESSAI PROFESSIONNEL

L'embauchage peut être précédé d'un essai professionnel. L'exécution de cette épreuve ne constitue pas un embauchage ; le temps passé à son exécution est payé au tarif minimum de la catégorie.

ARTICLE 3 EMBAUCHAGE

Tout embauchage fera l'objet d'une lettre précisant :

- le lieu de travail ;
- l'emploi et sa classification ;
- la rémunération minimale hiérarchique dudit emploi, base 39 heures ;
- les appointements réels, base 39 heures.

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

ARTICLE 4 CLASSIFICATION

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en Annexe II A.

ARTICLE 5 PÉRIODE D'ESSAI

1° Objet de la période d'essai

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

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

2° Existence de la période d'essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

4° Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

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

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

ARTICLE 6 RÉMUNÉRATIONS

6-1 Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.) et Taux Effectifs Garantis (T.E.G.)

A. – Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.)

Les rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles sont déterminées par l'application aux coefficients hiérarchiques d'une valeur du point unique pour l'ensemble de la hiérarchie définie par l'accord national du 21 juillet 1975.

La valeur du point unique est fixée par voie d'accord collectif au niveau de la présente convention.

Le barème des R.M.H. défini par l'article 11.2 des « Clauses Générales » de la présente convention, et par la durée du travail à laquelle il correspond, figure en annexe.

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

Ces R.M.H., assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 %, 8 % et 10 %, pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels ».

Les R.M.H. incluent les compensations financières dues pour les réductions de la durée du travail. Elles sont fixées pour la durée légale du travail. Leur montant devra être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations pour heures supplémentaires.

Pour l'application des R.M.H. ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté,
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- les sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais,
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- les sommes découlant de la participation et de l'intéressement au sens de la législation.

a) Rémunérations minimales hiérarchiques des « OUVRIERS »

1. Dans le champ d'application de la présente convention collective, les R.M.H. des ouvriers fixées par l'accord collectif territorial seront majorées de 5 % dans les conditions définies par « l'avenant relatif aux garanties applicables aux ouvriers »
2. Le barème devra distinguer, d'une part, les R.M.H. et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers
3. Toutefois, sur le bulletin de paie d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

b) Rémunérations minimales hiérarchiques des « AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER »

Dans le champ d'application de la présente convention collective, les R.M.H. des agents de maîtrise d'atelier fixées par accord collectif territorial sont déterminées conformément aux dispositions des protocoles des 30 janvier et 1er avril 1980 relatifs au barème des appointements minima hiérarchiques des agents de maîtrise.

B. - Taux Effectifs Garantis (T.E.G.)

Les T.E.G. constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans, embauché dans l'entreprise ou l'établissement, d'aptitude normale et travaillant normalement, ne peut être payé quelle que soit la forme de sa rémunération.

Dans tous les cas où les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les T.E.G. établis pour le personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, les T.E.G. correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié feront l'objet d'au moins une négociation annuelle.

Le barème des T.E.G. défini par l'article 11.2 des « Clauses générales » de la présente Convention figure en annexe. Les T.E.G. sont fixés pour la durée légale du travail (sans les heures supplémentaires).

Les T.E.G., étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif. Pour les entreprises qui auraient un horaire supérieur à la durée légale du travail, le montant des T.E.G. devra être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations pour heures supplémentaires.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des T.E.G., des sommes réellement perçues par les salariés embauchés dans l'entreprise ou l'établissement, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'Avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Cette comparaison s'effectue chaque année au 31 décembre. Elle sera établie entre l'ensemble des rémunérations, tel que défini ci-dessus, et la valeur annuelle totale du T.E.G.

Dans le cas où elle donnerait lieu à versement d'un complément, celui-ci n'entrera pas dans l'assiette des rémunérations de l'année suivante.

Une comparaison intermédiaire sera faite au 30 juin de chaque année. Dans le cas où elle ferait ressortir un écart de plus de 2,5 % par rapport à la valeur du T.E.G. sur 6 mois, un premier complément serait versé avec le salaire du mois de juillet.

En cas d'absence du salarié pendant l'année considérée pour quelque cause que ce soit (telle que maladie, maternité, accident, congé sans solde, mise à pied...), il y aura lieu, d'une part, d'ajouter aux salaires bruts, tels que définis ci-dessus au § 3, la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé et, d'autre part, d'exclure toutes les sommes versées éventuellement par l'employeur et par la Sécurité Sociale ou tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence.

Les T.E.G. incluent les compensations financières dues pour les réductions de la durée du travail.

Les T.E.G. ne servent pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Les T.E.G. n'ont pas à supporter les majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 %, 8 % et 10 % selon le nombre d'années de commandement pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les T.E.G. seront calculés prorata temporis dans les 3 cas suivants :

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

6.2. Rémunération réelle.

La rémunération individuelle d'un salarié est constituée par l'ensemble des sommes gagnées pendant une période déterminée y compris les primes, gratifications, indemnités, etc., ayant le caractère contractuel ou de fait d'un complément de salaire, à la seule exception des indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Les avantages en nature, tels que : logement, chauffage, etc., qui ne sont pas la contrepartie d'une sujétion, seront considérés comme partie de la rémunération individuelle, et leur évaluation fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération individuelle est déterminée, quel que soit le sexe, par référence à la rémunération minimale hiérarchique du coefficient, compte tenu des conditions particulières de travail, du rendement, de la valeur professionnelle et, le cas échéant, de l'ancienneté de l'intéressé. Pour un travail de valeur égale, les entreprises devront pratiquer l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 14 de la Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de Droit commun.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les employeurs restent libres d'appliquer les formules de rémunération qu'ils jugent les mieux adaptées aux conditions de travail de leur établissement.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision des minima, l'application d'un nouveau barème ne devra pas conduire, dans chacune des catégories, à un nivellement des appointements effectifs, mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tienne compte des différences de valeur professionnelle.

6.3. Travaux exceptionnellement effectués les dimanches.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement les dimanches entre 0 heure et 24 heures, lorsque l'horaire habituel n'est pas fonction de la marche continue des services ou fabrications, donneront droit à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif.

6.4. Travaux exceptionnellement effectués les jours fériés légaux.

Les heures de travail effectuées exceptionnellement à l'occasion des jours fériés légaux, à l'exclusion notamment de celles effectuées dans le cadre de l'organisation du travail en service ou en feu continu, donneront droit à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif.

6.5. Travail de nuit.

Pour l'application de la présente convention, le travail de nuit est celui qui est effectué entre 21 heures et 5 heures, sauf travail posté.

Les heures effectuées exceptionnellement en semaine, la nuit, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire effectif.

Lorsque le travail est organisé de façon continue, les salariés occupés durant le poste de nuit qui inclut minuit percevront une indemnité de panier qui sera fixée forfaitairement dans les barèmes portant fixation des rémunérations minimales hiérarchiques.

6.6. Cas spécial.

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur, en dehors de ses heures normales de travail, se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par un accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à l'intéressé, en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues en vertu des clauses de la présente convention.

6.7. Travaux exceptionnellement exécutés au-delà de 10 heures par jour.

Lorsque la durée du travail excèdera 10 heures par jour, les heures effectuées au-delà de la 10e heure seront majorées de 100 %.

6.8. Cumul des majorations.

Les taux de majoration définis aux paragraphes précédents 6.3, 6.4, 6.5, 6.6 et 6.7 ne se cumulent pas entre eux mais s'ajoutent aux taux de majoration légale pour heures supplémentaires.

6.9. Travail continu.

En cas d'organisation du travail par équipes successives en service continu, une demi-heure de pause payée sera accordée aux salariés.

6.10. Jeunes salariés.

Sous réserve des dispositions propres aux apprentis, la rémunération accordée aux jeunes salariés de l'un ou de l'autre sexe de moins de 18 ans, exécutant des travaux confiés habituellement à des adultes, sera établie en fonction du travail qu'ils fournissent par rapport au travail des adultes en qualité ou en quantité, c'est-à-dire que : à travail égal, la rémunération sera égale. Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission paritaire de conciliation prévue à l'article 14 des clauses générales de la Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de Droit commun.

Sous réserve des dispositions ci-dessus, les rémunérations minimales hiérarchiques des jeunes salariés âgés de moins de 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux rémunérations minimales hiérarchiques des salariés adultes de même coefficient, des abattements supérieurs à :

	16 à 17 ANS	17 à 18 ANS
- à l'embauche	15 %	10 %
- après 6 mois de pratique dans l'établissement	10 %	5 %

ARTICLE 7 APPRENTISSAGE

L'apprentissage a pour but de donner à de jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'Enseignement technologique.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement du salaire prévu par la réglementation en vigueur, à assurer une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis (C.F.A.), à un jeune travailleur qui s'oblige, en retour, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Le contrat d'apprentissage est obligatoirement écrit, soumis au visa du Directeur du C.F.A. et enregistré à la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'oeuvre.

L'apprentissage est organisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 8 PRÉSENCE CONTINUE – ANCIENNETÉ

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

ARTICLE 9 PRIME D'ANCIENNETÉ

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté aux taux indiqués ci-après. Cette prime s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé ; elle est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé :

3 % après 3 ans d'ancienneté	10 % après 10 ans d'ancienneté
4 % » 4 ans »	11 % » 11 ans »
5 % » 5 ans »	12 % » 12 ans »
6 % » 6 ans »	13 % » 13 ans »
7 % » 7 ans »	14 % » 14 ans »
8 % » 8 ans »	15 % » 15 ans »
9 % » 9 ans »	

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires ; il doit figurer à part sur le bulletin de paie.

ARTICLE 10 PRIME DE VACANCES

A l'occasion du congé et en plus de l'indemnité définie par l'article 12, §12.5 des Clauses Générales, une allocation complémentaire de vacances, qui ne sera pas inférieure à 23 euros à compter de l'année 2010, sera accordée à tous les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté au 1er juin de l'année des congés.

Cette indemnité ne sera pas due à ceux qui ont été absents le jour ouvrable précédant le congé ou celui de la reprise prévue du travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie, par un accident ou par un cas de force majeure.

Elle ne sera pas due, même sous une autre dénomination, à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés.

Elle ne se cumulera pas avec les primes qui auraient le même objet.

Elle sera réglée lors de la première paie suivant le retour de congé.

Toutefois, l'application de la présente clause ne saurait en aucun cas avoir pour effet de diminuer le montant des primes identiques et qui seraient actuellement supérieures.

ARTICLE 11 PROMOTIONS ET MUTATIONS TEMPORAIRES

Les promotions à des postes vacants ou créés se feront selon les dispositions prévues à l'article 9, § 9.2 des Clauses générales de la Convention Collective. L'employeur est tenu de répondre à toute demande de promotion qui lui sera adressée.

Lorsque la promotion sera le fait de l'employeur, l'intéressé percevra immédiatement la rémunération correspondant à son nouvel emploi.

En cas de demande de promotion par l'intéressé ou en cas de changement de spécialité professionnelle, le mensuel devra effectuer une période d'essai dont la durée est fixée par l'article 5 ci-dessus, au terme de laquelle l'employeur devra faire connaître sa décision.

Au cours de cette période, l'intéressé continuera à percevoir son salaire ou ses appointements antérieurs.

Le maintien dans l'emploi antérieur après un essai non satisfaisant ne saurait être considéré comme une rétrogradation.

Dans le cas de mutations temporaires, les dispositions de l'article 11, § 11.10 des Clauses générales sont applicables aux mensuels.

ARTICLE 12 CONGÉS EXCEPTIONNELS – ÉVÉNEMENTS PERSONNELS

Les salariés auront droit, sur justification, à des congés exceptionnels payés pour les événements de famille prévus ci-après :

– Mariage du salarié	4 jours
– Mariage d'un enfant	1 jour
– Décès du conjoint	3 jours
– Décès du père, de la mère, d'un enfant	2 jours
– Décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère	1 jour

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé de 4 jours prévu ci-dessus.

ARTICLE 13 CONGÉS D'ANCIENNETÉ

Les salariés totalisant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de congé correspondant à 1 jour ouvrable de congé, porté à 2 jours après 15 ans et à 3 jours après 20 ans.

Les jours correspondant à ce congé seront effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités du service et à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

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

ARTICLE 14 CONGÉ DE MATERNITÉ

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les mensuelles seront indemnisées, pendant au plus 90 jours, dans la période qui précède et suit l'accouchement.

Pendant ces 90 premiers jours, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

ARTICLE 15 CONGÉ D'ALLAITEMENT

Les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé non payé de 12 mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité. Si, après avoir pris son congé, la mensuelle réintègre son poste, son temps d'absence sera pris en compte pour le calcul de son ancienneté.

Les bénéficiaires de ce congé feront connaître 6 semaines au plus tard avant le terme du congé leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires ; cette disposition devant être signalée auparavant à l'intéressée par l'employeur.

Pendant la durée de la suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciement collectif.

L'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement, si l'intéressée remplit les conditions requises, seront dues lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé.

Le congé d'allaitement n'est pas cumulable avec le congé parental légal.

ARTICLE 16 CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Il sera accordé à la mère ou au père un congé non payé pour soigner un enfant malade, sur présentation d'un certificat médical.

ARTICLE 17 CONGÉ D'ÉDUCATION

Des congés non rémunérés destinés à permettre l'éducation ouvrière et la formation syndicale seront accordés suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour la détermination des droits aux congés normaux, les jours de congé éducation seront assimilés à des jours de travail effectif.

ARTICLE 18 RAPPEL POUR LES BESOINS DE SERVICE

Dans tous les cas exceptionnels où un salarié en congé payé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours.

Les frais de voyage occasionnés par ce déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel, lui seront remboursés sur justifications d'après les barèmes prévus par la présente Convention pour les déplacements. Dans le cas où le salarié accepterait de ne pas prendre ces deux jours supplémentaires, il recevra une indemnité égale à deux fois l'indemnité journalière normale de congé payé.

ARTICLE 19

SERVICE NATIONAL ET PÉRIODES MILITAIRES

Le départ au service national ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste, lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du service, si l'emploi, ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement. La rupture qui interviendra dans ces circonstances ouvrira droit aux garanties de « priorité à l'embauchage », durant une année, prévue par les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou partie d'entreprise, pendant la période militaire, compte tenu des heures supplémentaires, sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

ARTICLE 20

ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT

Les absences résultant de maladie ou d'accident, et justifiées par l'intéressé dans les trois jours, tel que défini dans l'article 13.3 des Clauses générales, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Toutefois, lorsque l'absence se prolonge au-delà de 6 mois continus, et en cas de nécessité de remplacement du salarié, l'employeur pourra prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Dans le cas où un licenciement pour cause économique interviendrait au cours de l'absence pour maladie, le salarié dont le contrat se trouvera rompu bénéficiera, pendant douze mois à compter de la rupture, de la priorité de réembauchage prévue par l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Les alinéas précédents ne préjudicient pas au droit de l'employeur de procéder au licenciement pour motif réel et sérieux, lié ou non à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent sous réserve des dispositions légales relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles.

ARTICLE 21

INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité, résultant de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visites s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

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

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

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

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de Sécurité Sociale ou des caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

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 pratiqué, pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à l'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.

ARTICLE 22 PRÉAVIS

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque est, sauf cas de force majeure ou de faute grave, de :

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

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

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

S'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par les accords collectifs nationaux en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi.

Pendant la période de préavis, les mensuels sont autorisés à s'absenter pour recherche d'emploi à raison de 2 heures par jour.

Quand la rupture du contrat incombe à l'employeur :

- l'employé licencié pourra bloquer, à sa convenance, tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai-congé dans la limite de 50 heures par mois ;
- les absences pour recherche d'emploi, en période de préavis, ne donnent pas lieu à réduction des appointements de l'intéressé par rapport à ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Le mensuel ne peut se prévaloir des présentes dispositions, à partir du moment où il a trouvé un emploi.

ARTICLE 23 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

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

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

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

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 8 de l'Avenant Mensuels, 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 8 de l'Avenant Mensuels, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

Article 23 bis - Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 23. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

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

ARTICLE 24 DÉPART VOLONTAIRE À LA RETRAITE

1° Définition

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

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

2° Délai de prévenance

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

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

3° Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 8, 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 24 bis - Mise à la retraite

1° Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

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

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

3° Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 8 de l'Avenant Mensuels, 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.

ARTICLE 25 DÉPLACEMENTS – CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Les déplacements seront réglés selon les dispositions de l'accord sur les conditions de déplacement reproduit en annexe II B.

En cas de déplacement du lieu de travail nécessitant un changement de résidence, le mensuel conservera les droits aux indemnités et remboursements de frais prévus par l'accord précité pendant une période de temps qui ne pourra excéder 3 mois.

ARTICLE 26

CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

En conséquence, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non après la période d'essai ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente : 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.

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

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

ARTICLE 27

DISPOSITIONS FINALES

- **Date d'application**

Le présent avenant entrera en application le 1er avril 1980.

- **Publicité**

Le texte du présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

**Avenant relatif à
certaines catégories de mensuels**

Avenant relatif aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés

modifié par l'Avenant du 20 Septembre 1976, conformément au protocole d'accord national du 26 Juillet 1976

Préambule

L'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation a prévu que dans le cadre du statut unique des différences pourraient intervenir dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées.

Le présent protocole a pour but de préciser le personnel visé et la nature des garanties dont il bénéficiera.

Ses dispositions feront l'objet d'avenants particuliers aux conventions collectives territoriales.

ARTICLE PREMIER - Champ d'application

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973, à l'exception des entreprises de la production appliquant leur accord particulier du 10 juillet 1970 sur la mensualisation complété par l'avenant du 19 avril 1974.

Elles s'appliquent également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

ARTICLE 2 - Personnel visé

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

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

ARTICLE 3 - Engagement

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

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la ressource garantie dudit emploi (base 39 heures) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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

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

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

ARTICLE 4 - Examens psycho-sociologiques

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

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

ARTICLE 5 - Promotion

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

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

ARTICLE 6 – Emploi et perfectionnement

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

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

ARTICLE 7 - Mutation professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 8 - Rémunération

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

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

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités.

L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

ARTICLE 9 - Rappel en cours de congés payés

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

ARTICLE 10 - Secret professionnel. Clause de non-concurrence

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

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

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

ARTICLE 11 - Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.H. de l'établissement.

ARTICLE 12 - Reclassement

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

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

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

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

ARTICLE 13 - Application

Les dispositions du présent protocole d'accord entreront en vigueur dans le champ d'application de chaque Convention Collective territoriale au fur et à mesure qu'elles seront reprises par avenant à cette convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD NATIONAL DU 30 JANVIER 1980

Les PARTIES SOUSSIGNÉES,

Conformément à l'article 2 du Protocole d'Accord National du 30 janvier 1980 modifiant le Protocole d'Accord National du 13 septembre 1974,

Ont décidé d'insérer, paritairement, ledit Protocole d'Accord dans la Convention Collective Régionale des Salariés de la Métallurgie, de l'Électricité, de l'Électronique et Activités connexes de Midi-Pyrénées.

ARTICLE PREMIER – GARANTIE COMPLÉMENTAIRE DE LA RÉMUNÉRATION HIÉRARCHIQUE MINIMALE DES AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER

Le dernier alinéa, ajouté par le protocole d'accord national du 21 juillet 1975 au texte de l'article 8 défini par le protocole d'accord national du 13 septembre 1974, est modifié comme suit :

« Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

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

ARTICLE 2 - APPLICATION

La majoration prévue à l'article premier ci-dessus sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier fixées par l'accord collectif territorial conclu après la signature du présent protocole ou, à défaut, par l'accord collectif territorial applicable au 1^{er} octobre 1980.

ARTICLE 3

Le présent acte, établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU BARÈME DES APPOINTEMENTS MINIMA HIÉRARCHIQUES DES AGENTS DE MAÎTRISE

Les PARTIES SOUSSIGNÉES,

Ont convenu ce qui suit :

ARTICLE PREMIER

Les rémunérations minimales hiérarchiques des Agents de Maîtrise des niveaux III, IV, V (coefficients définitifs du 215 inclus au 365 inclus) sont majorées de :

8 % après un an de commandement en atelier,
et de 10 % après 2 ans de commandement en atelier.

Cet avantage est exclusivement lié à la fonction de commandement en atelier. Il sera dénommé : « Majoration pour commandement en atelier ».

Cette majoration est calculée sur les rémunérations minimales hiérarchiques (prime d'ancienneté exclue).

ARTICLE 2

Le présent accord prend effet au 1^{er} avril 1980.

ARTICLE 3

Le texte du présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

PROTOCOLE D'ACCORD NATIONAL DU 23 AVRIL 1982

**modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974
définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives
pour les agents de maîtrise et certaines catégories d'employés,
techniciens, dessinateurs et assimilés.**

DURÉE DU TRAVAIL

Les PARTIES SOUSSIGNÉES,

En application de l'Accord National du 18 mars 1982 et du Protocole d'Accord National du 23 avril 1982,

Ont décidé d'insérer, dans la Convention Collective Régionale des Salariés de la Métallurgie de l'Électricité, de l'Électronique et Activités connexes de Midi-Pyrénées, la modification suivante au contenu du protocole d'accord national du 13 septembre 1974, complété par ceux du 21 juillet 1975 et du 30 janvier 1980.

MODALITÉ D'APPLICATION DES RÉDUCTIONS D'HORAIRE PRÉVUES PAR L'ACCORD NATIONAL DU 23 FÉVRIER 1982

Le texte de l'article 14 du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 est rédigé de la manière suivante, pour l'application aux salariés visés par ce protocole des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982.

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

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

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

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

Le présent avenant régional, établi conformément à l'article L. 132-2 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail.

**Avenant relatif
aux garanties applicables aux ouvriers**

AVENANT RELATIF AUX GARANTIES APPLICABLES AUX OUVRIERS

Les PARTIES SOUSSIGNÉES,

Conformément à l'article 5 de l'Accord du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers,

Ont décidé d'insérer, paritairement, ledit Accord dans la Convention Collective Régionale des Salariés de la Métallurgie, de l'Électricité, de l'Électronique et Activités connexes de Midi-Pyrénées.

ARTICLE PREMIER – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, à l'exclusion des entreprises ou établissements appliquant soit la convention collective de la sidérurgie du nord de la France, soit la convention collective de la sidérurgie de Meurthe-et-Moselle, soit la convention collective de la sidérurgie de Moselle.

ARTICLE 2 – BÉNÉFICIAIRES

Dans les entreprises ci-dessus visées, les dispositions du présent accord national s'appliquent aux ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 et complétée par l'avenant national du 30 janvier 1980.

ARTICLE 3 – GARANTIES DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée, conformément à la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis 2 ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4 – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques de la transformation des métaux visées par l'article premier ci-dessus, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial, conformément à l'accord national du 21 juillet 1975, seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes.

Cette majoration sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers fixées par l'accord collectif territorial conclu après la signature du présent accord ou, à défaut, par l'accord collectif territorial applicable au 1^{er} octobre 1980.

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

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

ARTICLE 5 – ENTRÉE EN VIGUEUR – AVANTAGES ACQUIS

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} février 1980.

Le présent accord national ne devra pas remettre en cause ni les avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur, ni les dispositions plus favorables existant dans la convention collective territoriale.

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

ARTICLE 6 – DÉPÔT

Le présent acte, établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

**Accord
sur la Classification**

ACCORD NATIONAL du 21 Juillet 1975 SUR LA CLASSIFICATION

ENTRE

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

ET

les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

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

Préambule

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

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

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur 4 critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux ; elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

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

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

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

Dispositions

ARTICLE PREMIER – ENTREPRISES VISÉES

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

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

ARTICLE 2 – PERSONNEL VISÉ

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

ARTICLE 3 - OBJET

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

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

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

<p>Niveau IV (*).</p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p>Niveau de connaissances (*).</p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>Technicien d'atelier (coefficient 285) (T.A. 4).</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">– l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;– le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;– la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;– l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. <p>Technicien d'atelier (coefficient 270) (T.A. 3) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">– la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;– la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>Technicien d'atelier (coefficient 255) (T.A. 2) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">– une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;– la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
---	---

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

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

<p>NIVEAU III</p> <p>D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240).</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P. 3.) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p>
	<p>P.3. (coefficient 215).</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

NIVEAU II

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles :

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

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

P.2. (coefficient 190).

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

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

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

P. 1. (coefficient 170).

Le travail est caractérisé par l'exécution :

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

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

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

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

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

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

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

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS – TECHNICIENS »

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

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS – TECHNICIENS »

<p>NIVEAU IV.</p> <p>D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 285).</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">– l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;– la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;– la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.
	<p>2^e échelon (coefficient 270).</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">– la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;– la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.
	<p>1^{er} échelon (coefficient 255).</p> <p>Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">– une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;– la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS – TECHNICIENS »

<p>NIVEAU III.</p> <p>D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.</p> <p>Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 240).</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none">– l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;– la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.
	<p>2^e échelon (coefficient 225).</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none">– l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...);– l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.
	<p>1^{er} échelon (coefficient 215).</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none">– l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;– l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS – TECHNICIENS »

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

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS – TECHNICIENS »

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

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE »

DÉFINITION GÉNÉRALE DE L'AGENT DE MAÎTRISE

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

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

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

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

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE »

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

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE »

<p>NIVEAU III.</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions : - veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (A.M. 2 - coefficient 240).</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p>
	<p>1^{er} échelon (A.M.1 - coefficient 215).</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète : - soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

Modalités générales

ARTICLE 4 – ENTRÉE EN VIGUEUR

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

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

ARTICLE 5 - CLASSEMENT

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

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

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

ARTICLE 6 – SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLÔMES PROFESSIONNELS

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

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

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

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

ARTICLE 7 – CONDITIONS D'ACCÈS À LA POSITION DE CADRE

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilités implique une autonomie suffisante.

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

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

ARTICLE 7 bis – MENSUEL AYANT UNE GRANDE EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

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

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

Dispositions transitoires

ARTICLE 8 – MISE EN PLACE DU NOUVEAU SYSTÈME DANS LES ENTREPRISES

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

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

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

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

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES AU CLASSEMENT INDIVIDUEL

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

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

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

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

ARTICLE 10 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES POUR LES BARÈMES TERRITORIAUX

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

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

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

	ECHELLE intermédiaire	ECHELLE finale
1 ^{er} échelon du niveau I	140	140
2 ^e échelon du niveau I	145	145
3 ^e échelon du niveau I	150	155
1 ^{er} échelon du niveau II	160	170
2 ^e échelon du niveau II	170	180
3 ^e échelon du niveau II	180	190
1 ^{er} échelon du niveau III	205	215
2 ^e échelon du niveau III	215	225
3 ^e échelon du niveau III	230	240
1 ^{er} échelon du niveau IV	240	255
2 ^e échelon du niveau IV	255	270
3 ^e échelon du niveau IV	270	285
1 ^{er} échelon du niveau V	285	305
2 ^e échelon du niveau V	315	335
3 ^e échelon du niveau V	350	365

ARTICLE 11 - CONSTAT

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

Disposition finale

ARTICLE 12

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

- L'Union des Industries métallurgiques et Minières.
- La Fédération générale de la Métallurgie C.F.D.T.
- La Fédération des Syndicats chrétiens de la Métallurgie C.F.T.C.
- La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.G.C.
- La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T.
- La Fédération confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie C.G.T.-F.O.

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

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

a) Certificat d'aptitude professionnelle.

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

b) Brevet d'études professionnelles.

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

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

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

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

d) Brevet professionnel.

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

e) Brevet de technicien.

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

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

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel.

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

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

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

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

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

h) Brevet de technicien supérieur.

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

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

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

i) Diplôme universitaire de technologie

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

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

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

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

Les dispositions de l'article 6 de l'accord sur les classifications sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord nation du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord nation du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

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

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

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

EMPLOI (1)	Classement d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Échelon
Filière DESSINATEURS.		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
Dessinateur d'étude 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur projecteur ou principal 1 ^{er} éch.	V	1
Dessinateur projecteur ou principal 2 ^e éch.	V	2

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

EMPLOI (1)	Classement d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Échelon
Filière PRÉPARATEURS.		
Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière AGENTS TECHNIQUES ÉLECTRONICIENS.		
Agent technique 1 ^{re} catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon a	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon b	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon a	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon b	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière SECRÉTARIAT.		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
Dactylographe 2 ^e degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2 ^e degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière COMPTABILITÉ.		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2 ^e échelon	III	3

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

AVENANT À L'ACCORD DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION

Les PARTIES SOUSSIGNÉES,

Conformément à l'article 4 de l'Avenant du 30 janvier 1980 à l'Accord National du 21 juillet 1975 sur la Classification,

Ont décidé d'insérer, paritairement, ledit Avenant dans la Classification annexée à la Convention Collective Régionale des Salariés de la Métallurgie, de l'Électricité, de l'Électronique et Activités connexes de Midi-Pyrénées.

ARTICLE PREMIER- CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent avenant national concernant les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

ARTICLE 2 – INSTITUTION DE NOUVEAUX TECHNICIENS D'ATELIER

La classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975, est complétée par les dispositions suivantes relatives à l'institution d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 1^{er} échelon, avec le coefficient 255, et d'un technicien d'atelier classé au niveau IV, 2^e échelon, avec le coefficient 270 : il s'agit de techniciens d'ateliers hautement qualifiés qui continuent à exercer des activités à prédominance manuelle.

Leur classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon (v. p. II A/3), complétant la classification « ouvriers ».

ARTICLE 3 – DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES TECHNICIENS D'ATELIER

Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire.

ARTICLE 4

Le présent acte, établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

AVENANT À L'ACCORD DU 21 JUILLET 1975 SUR LA CLASSIFICATION

Les PARTIES SOUSSIGNÉES,

Conformément à l'article 4 de l'Avenant du 4 février 1983 à l'Accord National du 21 juillet 1975 sur la Classification,

Ont décidé d'insérer, paritairement, ledit Avenant dans la Classification annexée à la Convention Collective Régionale des Salariés de la Métallurgie, de l'Électricité, de l'Électronique et Activités connexes de Midi-Pyrénées.

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

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

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

DISPOSITIONS

ARTICLE PREMIER – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent avenant national concernent les entreprises définies par l'accord collectif du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

ARTICLE 2 – ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties signataires incitent les entreprises, selon les caractéristiques de leurs activités et les possibilités technologiques, à mettre en place toutes nouvelles formes d'organisation du travail qui diminuent le nombre de postes les moins qualifiés au bénéfice d'emplois requérant une formation technologique, une autonomie, une responsabilité accrues. De ce fait, des ouvriers actuellement classés au niveau I pourraient en plus grand nombre accéder au 1^{er} échelon (coefficient 170) du niveau II et progresser ultérieurement jusqu'au 3^e échelon (coefficient 190) du niveau II, puis par la suite au niveau supérieur.

ARTICLE 3 – INSTITUTION D’UN NOUVEAU TECHNICIEN D’ATELIER

La classification « ouvriers » instituée par l’accord national du 21 juillet 1975 et modifiée par l’avenant du 30 janvier 1980, est complétée par les dispositions suivantes relatives à l’institution d’un technicien d’atelier classé au niveau IV, 3^e échelon, avec le coefficient 285 : il s’agit d’un technicien d’atelier très hautement qualifié qui continue d’exercer des activités à prédominance manuelle.

Le classement devra être effectué d’après les caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d’échelon (v. p. II A/3), complétant la classification « ouvriers ».

ARTICLE 4 – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent article entrera en vigueur le 1^{er} novembre 1983.

Dès l’entrée en vigueur du présent avenant national, l’employeur procèdera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux susceptibles de se poser au sujet de son application.

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

ARTICLE 5

Le présent avenant régional, établi conformément à l’article L. 132-2 du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l’article L. 132-10 du Code du Travail.

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975, la Commission de constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

SEUILS D'ACCUEIL

1° Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes (1^{er} degré)

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la formation professionnelle des adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la Formation Professionnelle des Adultes (1^{er} degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire nationale ou territoriale compétente, de l'emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

2° Diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers

Diplôme d'Études Supérieures Techniques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du Diplôme d'Études Supérieures Techniques délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers.

Diplôme d'Études Supérieures Économiques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du Diplôme d'Études Supérieures Économiques délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers.

Diplôme de Premier Cycle Technique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du Diplôme de Premier Cycle Technique délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers.

Diplôme de Premier Cycle Économique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du Diplôme de Premier Cycle Économique délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers.

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

Le Groupe Technique Paritaire constitué au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la Métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la Commission de Constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu 1 an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après 5 ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

**Accord
sur les Conditions de Déplacement**

ACCORD SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

Accord du 26 février 1976

PRÉAMBULE

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

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

CHAPITRE PREMIER GÉNÉRALITÉS. DÉFINITIONS

ARTICLE 1.1 – CHAMP D'APPLICATION.

1.1.1. Professionnel.

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

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

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

1.1.2. Géographique.

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

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

ARTICLE 1.2 – LIEU D'ATTACHEMENT.

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

ARTICLE 1.3 – POINT DE DÉPART DU DÉPLACEMENT.

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

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

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

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

ARTICLE 1.4 – DÉFINITION DU DÉPLACEMENT.

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

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

ARTICLE 1.5 – NATURE DES DÉPLACEMENTS.

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4, on distingue 2 sortes de déplacements.

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

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

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

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

ARTICLE 1.6 – CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU SALARIÉ EN DÉPLACEMENT.

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

ARTICLE 1.7 – DÉFINITION DES TERMES : TEMPS DE VOYAGE, DE TRAJET, DE TRANSPORT.

1.7.1. Temps de voyage.

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

1.7.2. Temps de trajet.

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

1.7.3. Temps de transport.

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

CHAPITRE II RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

ARTICLE 2.1 - PRINCIPE.

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

ARTICLE 2.2 – TRANSPORT ET TRAJET.

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

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

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

ARTICLE 2.3 – INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE DE REPAS.

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

ARTICLE 2.4 – INDEMINISATION FORFAITAIRE.

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

ARTICLE 2.5 – DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES.

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

CHAPITRE III RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

ARTICLE 3.1 – TEMPS ET MODE DE VOYAGE.

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

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

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

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

ARTICLE 3.2 – FRAIS DE TRANSPORT.

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

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

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

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

ARTICLE 3.3 – BAGAGES PERSONNELS.

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

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

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

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

ARTICLE 3.4 – DÉLAI DE PRÉVENANCE ET TEMPS D'INSTALLATION.

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

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

ARTICLE 3.5 – INDEMNITÉ DE SÉJOUR.

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

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

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

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

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

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

a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;

b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;

c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

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

- | | |
|---|---------|
| – 10 premières semaines | 100 % ; |
| – au-delà de la 10 ^e semaine | 90 %. |

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

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

ARTICLE 3.6 – VOYAGE DE DÉTENTE.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 3.7 – CONGÉS PAYÉS ANNUELS.

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

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

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

ARTICLE 3.8 – CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX ET JOURS FÉRIÉS.

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

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

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

ARTICLE 3.9 – MALADIES OU ACCIDENTS.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 3.10 - DÉCÈS.

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

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

ARTICLE 3.11 - ÉLECTIONS.

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

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

ARTICLE 3.12 – MAINTIEN DES GARANTIES SOCIALES.

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

ARTICLE 3.13 – VOYAGE DE RETOUR EN CAS DE LICENCIEMENT.

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

ARTICLE 3.14 – ASSURANCE VOYAGE AVION.

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

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

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

ARTICLE 3.15 – DÉPLACEMENTS EN AUTOMOBILE.

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE 4.1 – DISPOSITION PRÉLIMINAIRE.

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

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

ARTICLE 4.2 – CHAMP D'APPLICATION.

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

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

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

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

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

ARTICLE 4.3 - ÉLECTIONS.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 4.4 – DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.

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

ARTICLE 4.5 – EXERCICE DES FONCTIONS.

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

ARTICLE 4.6 – TEMPS ET FRAIS DE TRAJET OU DE VOYAGE.

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2 concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

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

ARTICLE 4.7 – AUTRES VOYAGES OU TRAJETS.

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

ARTICLE 4.8 – DISPOSITIONS DIVERSES.

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

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

CHAPITRE V HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ARTICLE 5.1 – COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ.

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

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

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

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du Travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2 et 5.1.3 ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

ARTICLE 5.2 – RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR OU DE SON REPRÉSENTANT.

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

5.2.2. Il veillera notamment :

– à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

– à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

– à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du Code de la Sécurité Sociale concernant les maladies professionnelles, et notamment :

ARTICLE L. 498 (déclaration par l'employeur).

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 ⁽¹⁾ est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la Caisse primaire de Sécurité Sociale et à l'Inspecteur du Travail ou fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'Inspecteur du Travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la Caisse primaire.

ARTICLE L. 499 (déclaration de la victime).

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la Caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 ⁽²⁾.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 ⁽³⁾, le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'État.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 ⁽⁴⁾.

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la Caisse primaire à l'Inspecteur du Travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 ⁽⁵⁾.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles

(4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats

(5) Ce détail est de deux ans

ARTICLE L. 500 (déclaration par le médecin).

En vue de l'extension et de la révision des tableaux ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité Sociale par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

ARTICLE 5.3 – PREMIERS SECOURS.

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

ARTICLE 5.4 – INFORMATION DES SALARIÉS.

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

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

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

ARTICLE 5.5 – VISITES MÉDICALES.

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

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

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

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

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

ARTICLE 5.6 – ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS.

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

ARTICLE 5.7 – VESTIAIRE ET INSTALLATION SANITAIRE.

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

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

CHAPITRE VI FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 6.1 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

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

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

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

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

ARTICLE 6.2 – STAGES À PLEIN TEMPS.

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

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

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

CHAPITRE VII DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2. a

ARTICLE 7.1 - PRINCIPE.

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

ARTICLE 7.2 – DISPOSITIONS RECOMMANDÉES.

7.2.1. Formalités avant le départ.

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

7.2.2. Bagages personnels.

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

7.2.3. Équivalences des régimes sociaux.

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité Sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurances voyage-avion.

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

7.2.5. Maladie, décès.

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

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

7.2.6. Clauses particulières.

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

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

CHAPITRE VIII
PERSONNEL SÉDENTAIRE
APPEL A EFFECTUER UNE MISSION DE DÉPLACEMENT

ARTICLE 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX
APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 9.1 – AVANTAGES ACQUIS.

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

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

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

ARTICLE 9.2 - CONSTAT.

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

ARTICLE 9.3 – DATE D'APPLICATION.

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

ARTICLE 9.4.

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

- L'Union des Industries métallurgiques et minières ;
- La Fédération confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie C.G.T.-F.O. ;
- La Fédération des Syndicats de Cadres de la Métallurgie C.G.C. ;
- La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T. ;
- La Fédération des Syndicats chrétiens de la Métallurgie C.F.T.C. ;
- La Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T.

**Champ d'Application
des Accords Nationaux**

ACCORD NATIONAL du 16 janvier 1979 SUR LE CHAMP D'APPLICATION DES ACCORDS NATIONAUX DE LA MÉTALLURGIE

ENTRE

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

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

ARTICLE PREMIER – CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code « A.P.E. ») et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

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

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

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

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

10 - SIDÉRURGIE

- 10.01 - *Sidérurgie*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 – PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

- 11.01 - *Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 11.02 - *Laminage à froid du feuillard d'acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 11.03 - *Étirage et profilage des produits pleins en acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 11.04 - *Profilage des produits plats en acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 11.05 - *Fabrication de tubes d'acier*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 – MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

- 13.01 - *Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers*

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

- 13.02 - *Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.03 - *Métallurgie des métaux précieux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.04 - *Métallurgie des ferro-alliages*

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

- 13.05 - *Production d'autres métaux non ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.10 - *Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.11 - *Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.12 - *Fabrication de demi-produits en cuivre*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.13 - *Fabrication de demi-produits en métaux précieux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

- 13.14 - *Fabrication d'autres demi-produits non ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.15 - *Production et transformation de matières fissiles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 13.16 - *Production et transformation de matières fertiles*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - FONDERIE

- 20.01 - *Fonderie de métaux ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 20.02 - *Fonderie de métaux non ferreux*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 – TRAVAIL DES MÉTAUX

- . • 21.01 - *Forge, estampage. matriçage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- . • 21.02 - *Découpage, emboutissage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- . • 21.03 - *Traitement et revêtement des métaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.04 - *Décolletage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.05 - *Boulonnerie, visserie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.06 - *Construction métallique*
Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1.
- . • 21.07 - *Menuiserie métallique de bâtiment*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.08 - *Mécanique générale, fabrication de moules et modèles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- . • 21.09 - *Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.10. - *Fabrication de ressorts*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.11 - *Fabrication de quincaillerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.
- . • 21.12 - *Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.13 - *Fabrication de mobilier métallique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.14 - *Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques. fabrication de conditionnements métalliques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.15 - *Fabrication de petits articles métalliques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.
- . • 21.16 - *Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 21.17 - *Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 – PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

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

23 – FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

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

24 – PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

- . • 24.01 - *Robinetterie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 24.02 - *Fabrication et installation de fours*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 24.03 - *Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe 1 à la fin du présent champ d'application.
Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infra-rouge.
Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.
- . • 24.04 - *Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 24.05 - *Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 24.06 - *Fabrication de pompes et compresseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 24.07 - *Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 24.08 - *Chaudronnerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 24.09 - *Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 24.10 - *Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 24.11 - *Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

- 25.01 - *Fabrication de matériel de travaux publics*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 25.02 - *Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 25.03 - *Fabrication de matériel de manutention et de levage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 25.04 - *Fabrication de matériel de mines et de forage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 – INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

- 26.01 - *Fabrication de véhicules blindés*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

- 26.02 - *Fabrication d'armes et munitions de guerre*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

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

- 27.01 - *Fabrication de matériel de traitement de l'information*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 27.02 - *Fabrication de machines de bureau*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 – FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

- 28.10 - *Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.11 - *Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.12 - *Fabrication d'appareillage industriel à basse tension. de relais. de matériel de signalisation*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.13 - *Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.14 - *Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes*

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

- 28.15 - *Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels*

Sont visées toutes les activités les activités classées dans ce groupe.

- 28.16 - *Réparation de gros matériel électrique*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.17 - *Fabrication de matériel d'éclairage*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.18 - *Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité*

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- . • 28.19 - *Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 28.21 - *Fabrication d'appareillage électrique d'installation*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 28.22 - *Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 28.23 - *Fabrication d'accumulateurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 28.24 - *Fabrication de lampes électriques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 – FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

- . • 29.11 - *Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 29.12 - *Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 29.13 - *Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 29.14 - *Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 29.15 - *Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 29.16 - *Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 29.21 - *Fabrication d'appareils radio-récepteurs et de téléviseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 29.22 - *Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 – FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

- . • 30.01 - *Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 30.02 - *Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 30.03 - *Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

- . • 31.11 - *Construction de voitures particulières*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- . • 31.12 - *Construction de caravanes et remorques de tourisme*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

- 31.13 - *Fabrication de pièces et d'équipements spécifiques pour automobiles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31.14 - *Construction de véhicules utilitaires*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.15 - *Construction de carrosserie, bennes, remorques, autres que de tourisme*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31.16 - *Fabrication de motocycles et cycles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.17 - *Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.21 - *Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 – CONSTRUCTION NAVALE

- 32.01 - *Construction de bâtiments de guerre*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.
- 32.02 - *Construction de navires de marine marchande*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.
- 32.03 - *Construction d'autres bateaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.
- 32.04 - *Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.
- 32.05 - *Réparation de navires*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 – CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

- 33.01 - *Construction de cellules d'aéronefs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.02 - *Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.03 - *Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.04 - *Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 – FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

- 34.01 - *Horlogerie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.02 - *Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.03 - *Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 34.04 - *Fabrication d'instruments d'optique et de précision*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.05 - *Fabrication de matériel photographique et cinématographique*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.06 - *Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.
- 34.07 - *Fabrication de roulements*
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

- 51.11. *Industries connexes à l'imprimerie*
Dans ce groupe, sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.
- 54.02 - *Fabrication d'articles de sport et de campement*
Dans ce groupe, est visée la fabrication d'articles en métal.
- 54.03 - *Fabrication de bateaux de plaisance*
Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.
- 54.05 - *Fabrication d'instruments de musique*
Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.
- 54.06 - *Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris*
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.
- 54.07 - *Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires*
Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal sauf en métal précieux.
- 54.10 - *Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs*
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.
- 55.31 - *Installations industrielles, montage-levage*
Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées), est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.
- 55.40. - *Installation électrique*
Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

• 55.71 - *Menuiserie - serrurerie*

Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

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

• 55.73 - *Aménagements, finitions*

Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.

Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

• 59.05 - *Commerce de métaux*

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

• 65.06 - *Réparation de véhicules automobiles*

Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

• 66.02 - *Réparation d'appareils électriques pour le ménage*

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

• 66.03 - *Réparation de montres et d'horloges de bijouterie*

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

• 66.04 - *Réparations non désignées et sans spécialisation*

Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureau.

• 76.00 - *Holdings*

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

• 77.01 - *Activités d'études techniques*

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

• 77.03 - *Activités d'études informatiques*

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

• 83.01 - *Recherche scientifique et technique (service marchands)*

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (cela sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

§ I. -CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

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

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

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

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

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

§ II. –CLAUSE DE RÉPARTITION

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise - représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

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

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

ARTICLE 2 – SUBSTITUTION DE CHAMPS D'APPLICATION

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie, à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

ARTICLE 3 - RÉVISION

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

ARTICLE 4 - ADHÉSION

Le présent accord national n'a pas en soi, pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES

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

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ces dispositions conformément à la législation en la matière.

- L'Union des Industries Métallurgiques et Minières ;
- La Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T. ;
- La Fédération des Syndicats Chrétiens de la Métallurgie C.F.T.C. ;
- La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens C.G.C. ;
- La Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T. ;
- La Fédération Confédérée Force Ouvrière de la Métallurgie.