

**CONVENTION**  
**COLLECTIVE**  
**DES**  
**INDUSTRIES METALLURGIQUES**  
**MECANIQUES ET CONNEXES**

**du Département du**  
**CALVADOS**

**30 JUIN 1977**

**Modifiée par avenants du :**  
**18 janvier 1988**  
**22 décembre 2000**

ARTICLE 1<sup>er</sup> - OBJET DE LA CONVENTION - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention conclue en application de l'Article L. 132-1 Chapitre II, Titre III, Livre 1er du Code du Travail règle sur le territoire du département du Calvados les rapports de travail entre les Employeurs et les Salariés des deux sexes : ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise au sein des établissements des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et similaires, même s'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, de la Métallurgie.

Dans les articles suivants, les Ouvriers, les Administratifs et Techniciens et les Agents de Maîtrise, sont désignés sous le vocable unique « MENSUELS » à défaut de précisions contraires.

La présente convention a été rédigée pour pouvoir être étendue, conformément aux dispositions de l'article L. 133-10, Chapitre III, Titre III, Livre 1er du Code du Travail.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans son champ d'application territorial et professionnel à l'exclusion des V.R.P. dont les conditions de travail sont réglementées par un statut spécial (1). La présente convention s'applique à tous les établissements compris dans la nomenclature de l'Institut National de la Statistique et des études économiques dont l'activité relève de la Métallurgie et ayant fait l'objet de l'accord national professionnel du 13 décembre 1972.

Article 2 - DUREE - DENONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée de un an, à compter de la date de sa signature.

Faute 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 par lettre recommandée adressée à toutes les parties signataires.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention dans les mêmes formes que ci-dessus, les autres parties pourront se prévaloir du même droit.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, avant l'expiration de la convention en cours.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande en révision par l'une des parties.

La révision éventuelle des rémunérations minimales hiérarchiques aura lieu moyennant un simple préavis de 6 semaines au maximum.

Dans les 15 jours qui précèdent la date fixée pour la réunion, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out motivés par les points sujets à révision.

(1) Loi des 18.7.1937 - 7.3.1957 et 9.5.1973

### Article 3 - DROIT SYNDICAL

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, d'adhérer librement à un Syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du Livre IV - Titre I du Code du Travail.

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

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du Droit Syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les 2 parties après consultation des Délégués du Personnel s'il en existe, s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

### Article 4 - FONCTIONS SYNDICALES EXTERIEURES

Les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative émanant de l'une des organisations syndicales signataires de la présente convention bénéficieront d'autorisations d'absences, non rémunérées, accordées après préavis d'au moins une semaine pour assister, au plus deux fois par an, aux réunions statutaires des dites organisations syndicales. Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces réunions et de s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leurs absences pourraient apporter à la marche de l'entreprise. Ces absences n'auront aucune répercussion sur les droits aux congés annuels.

Les salariés participant à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, seront indemnisés du temps de travail qui leur sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Le nombre de salariés appelés à participer à ces réunions paritaires sera limité à 6 par organisation syndicale, y compris le Permanent, dont 5 seulement seront indemnisés. Les réunions préparatoires du matin seront également indemnisées dans les mêmes conditions.

Les frais de voyage (pour ceux venant de l'extérieur) seront remboursés selon les taux S.N.C.F. ou cars, sur présentation du titre de transport ou lorsque la distance kilométrique aura été indiquée. Les frais de repas seront remboursés sur un forfait fixé d'un commun accord entre les parties.

Ces différents remboursements seront effectués par le Syndicat Patronal directement à l'entreprise à laquelle appartiennent les délégués et après vérification de la présence de ceux-ci à la réunion paritaire intéressée.

La liste nominative des participants avec désignation des entreprises auxquelles ils appartiennent, sera fournie au Syndicat Patronal, au plus

tard la veille de la date fixée pour ces réunions. Sa composition pourra être modifiée par un cas de force majeure de dernière heure.

Le salarié appelé par une organisation syndicale signataire de la présente convention à exercer des fonctions de permanent syndical bénéficiera pendant un an après la fin du premier mandat annuel, d'une priorité de réembauchage pour un nouveau contrat de travail dans son emploi d'origine et ceci, sous réserve qu'il en ait fait la demande au cours du 12ème mois suivant son départ de l'entreprise.

#### Article 5 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

Un ou plusieurs panneaux d'affichage, selon l'importance de l'entreprise, seront réservés dans chaque entreprise aux communications des organisations syndicales. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement et fermés, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

En vertu de l'article L. 412-7 du Code du Travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise.

Les communications seront limitées à celles correspondant aux objectifs des organisations professionnelles, tels qu'ils sont définis par l'article L. 411-1 du Code du Travail. Un exemplaire en sera transmis au Chef d'Entreprise, simultanément à l'affichage.

#### Article 6 - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans les établissements occupant plus de 10 salariés, il est élu des délégués du personnel dont la désignation, le statut et les fonctions sont fixés par la législation, en vertu de la loi du 16 avril 1946 et par les art. L. 420 et L. 462 du titre II du livre IV du Code du Travail.

Le nombre de délégués varie de la façon suivante en fonction de l'importance de l'effectif des salariés occupés dans l'entreprise :

* de 11 à 25 salariés	- 1	titulaire	1	suppléant
* de 26 à 50	- 2	"	2	"
* de 51 à 100	- 3	"	3	"
* de 101 à 250	- 5	"	5	"
* de 251 à 500	- 7	"	7	"
* de 501 à 1.000	- 9	"	9	"
par tranche supplémentaire de 500 salariés.....	- 1	"	1	"

#### ARTICLE 7 - PREPARATION DES ELECTIONS

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le Chef d'Entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis d'affichage dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

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

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un 2ème tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et éligibles éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine à l'avance.

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

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la Direction au plus tard 6 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu pendant les heures de travail, il est rémunéré comme tel. Dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail afin de permettre le vote successif des deux équipes en présence.

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

#### Article 8 - BUREAU DE VOTE

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

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

#### Article 9 - ORGANISATION DU VOTE

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'une couleur et d'un format uniformes, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins et enveloppes de couleurs différentes ou présentant un signe distinct pourront être prévus.

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

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

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

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

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

#### Article 10 - EXERCICE DES FONCTIONS DE DELEGUE DU PERSONNEL

Le Chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Le Chef d'établissement est, d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et notamment de se réunir.

Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail.

Les délégués sont reçus collectivement par le Chef d'Etablissement ou ses Représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande. S'il s'agit d'une entreprise ou Société anonyme et qu'ils 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.

Les délégués sont légalement reçus par le Chef d'Etablissement ou ses représentants, sur leur demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier, service ou spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister, avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant du Syndicat de leur profession.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances avec la Direction est payé comme temps de travail et n'est pas déduit des 15 heures prévues au 1er alinéa du présent article.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au Chef d'Etablissement deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du Chef d'Etablissement sur un registre spécial sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note.

Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être tenu également à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

Les réunions des délégués avec la Direction ont lieu pendant les heures de travail et ne peuvent se prolonger qu'exceptionnellement au delà de la demande de l'une des parties, le temps passé exceptionnellement en dehors de l'horaire normal de travail des délégués sera payé au salaire moyen des intéressés sans majoration pour heures supplémentaires.

Ce temps est payé dans les mêmes conditions que ci-dessus aux délégués suppléants.

Le délégué suppléant qui aura utilisé le crédit d'heures du titulaire pour entamer une discussion en son absence, aura la faculté de la poursuivre.

#### Article 11 - COMITE D'ENTREPRISE

Toutes les entreprises occupant au moins 50 salariés dans un même établissement sont assujetties à l'obligation d'avoir un Comité d'Entreprise en vertu de la loi du 18 juin 1966 et suivant les art. L.431-1 du Chapitre 1<sup>er</sup> du Titre III du Livre IV du Code du Travail.

Pour la réglementation des Comités d'Entreprises, ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les Comités d'Entreprises, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales, par accord entre employeurs et membres du Comité.

Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au Comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au Comité d'Entreprise. Dans les entreprises de plus de 500 salariés, le représentant syndical au Comité d'Entreprise aura droit au temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 20 heures par mois. Ce temps lui sera payé comme temps de travail.

Le Comité est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte tenu de l'évolution des techniques.

Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le Comité d'Entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent, ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes et des femmes.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du Comité et de la commission prévue à l'alinéa précédent, est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les représentants syndicaux, le temps passé aux séances du Comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des 20 heures prévues au 3<sup>ème</sup> alinéa.

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

Article 12 - CLASSIFICATIONS

Pour la classification des Mensuels, les parties se réfèrent à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 et notamment pour la détermination des niveaux, échelons et coefficients au schéma de structure suivant et aux définitions correspondantes données par filière.

SCHEMA DE STRUCTURE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION

NIVEAUX	ECHELONS			COEFFICIENTS A PARTIR DU 1.1.1977
	Ouvriers	Agents de Maîtrise	Administratifs Techniciens	
V	<del> </del>	AM 7	<del> </del>	365
	<del> </del>	AM 6	<del> </del>	335
	<del> </del>	AM 5	<del> </del>	305
IV	<del> </del>	AM 4	<del> </del>	285
	<del> </del>	<del> </del>	<del> </del>	270
	<del> </del>	AM 3	<del> </del>	255
III	TA	AM 2	<del> </del>	240
	<del> </del>	<del> </del>	<del> </del>	225
	P 3	AM 1	<del> </del>	215
II	P 2	<del> </del>	<del> </del>	190
	<del> </del>	<del> </del>	<del> </del>	180
	P 1	<del> </del>	<del> </del>	170
I	0 3	<del> </del>	<del> </del>	155
	0 2	<del> </del>	<del> </del>	145
	0 1	<del> </del>	<del> </del>	140

A chaque case non barrée correspond une définition d'échelon : Les définitions sont regroupées dans 3 tableaux (article 3 de l'Accord National) :

- . Ouvriers
- . Agents de Maîtrise
- . Administratifs - Techniciens

En outre, il est fait application des dispositions de deux protocoles d'accord modifiant celui du 13 septembre 1974.

. Celui du 21 Juillet 1975 faisant bénéficier les Agents de Maîtrise d'atelier d'une majoration de 5 % de leur rémunération minimale hiérarchique.

. Celui du 26 Juillet 1976 applicable à :

- . L'ensemble des Agents de Maîtrise d'atelier
- . Administratifs et Techniciens classés au niveau IV ou au niveau V
- . Administratifs et Techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui 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.

Article 13 - MENSUALISATION

Il est tenu compte dans les articles suivants de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié par avenant du 29 Janvier 1974 sur la mensualisation.

Article 14 - PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

Les problèmes généraux de l'emploi sont réglés par :

. L'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par avenant du 21 Novembre 1974 sur la sécurité de l'emploi ainsi que l'accord national professionnel du 25 avril 1973 s'appliquant aux entreprises de la Métallurgie ayant le même objet.

Article 15 - AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'amélioration des conditions de travail est traitée dans les dispositions communes de l'accord cadre national interprofessionnel du 17 mars 1975.

Article 16 - EMBAUCHAGE

Les Employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi qui s'efforceront d'y satisfaire. Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct, conformément aux décrets des 5 mai 1975 et 2 avril 1976.

Lorsque, dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera procédé à des réembauchages, il sera fait appel de préférence à qualités professionnelles égales et dans la mesure des possibilités de l'exploitation, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de 12 mois pour manque de travail et en priorité à ceux qui se trouveraient en chômage.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux dispositions résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre. Chaque embauchage peut être précédé d'une épreuve et d'une période d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme.

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

- . L'emploi, le niveau, l'échelon dans la classification et le coefficient,
- . La rémunération minimale hiérarchique garantie correspondant au niveau et à l'échelon (base 40 heures),
- . La rémunération réelle,
- . L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

Article 17 - ESSAI - PERIODE D'ESSAI

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé sur la base de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai. La période d'essai sera de :

NIVEAU V	NIVEAU IV	NIVEAUX II et III	NIVEAU I
3 mois	2 mois	1 mois	2 semaines

Elle pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et deux semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'Employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le Mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au mensuel licencié en cours de période d'essai avec le préavis ci-dessus, pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

#### Article 18 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.

La partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra respecter le délai de préavis tel qu'il est défini par l'avenant du 29.1.1974 modifiant l'accord national du 10.7.1970 sur la mensualisation.

#### Article 19 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Aucun mensuel de plus de 18 ans ne pourra percevoir une rémunération inférieure à la rémunération minimale hiérarchique garantie du niveau et de l'échelon de sa catégorie, étant entendu qu'en application de l'accord professionnel national du 21 Juillet 1975, la rémunération minimale hiérarchique des Agents de Maîtrise d'atelier sera majorée de 5 %.

Pour la comparaison des rémunérations effectives avec les rémunérations minimales hiérarchiques garanties, il ne sera pas tenu compte des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais. Seront également exclues pour cette comparaison :

- . Les majorations résultant des heures supplémentaires,
- . Les primes, lorsqu'il en existe, basées exclusivement sur l'assiduité et l'ancienneté,
- . Les gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu du contrat, ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise,
- . Le 13ème mois.

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

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à

un mois, recevra à partir du 2ème mois, et pour le mois écoulé, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre la rémunération de sa catégorie et la rémunération minimale hiérarchique garantie de la catégorie supérieure.

#### Article 20 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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

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

#### Article 21 - BULLETIN DE PAIE

A l'occasion de la paie mensuelle, il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- . La raison sociale et l'adresse de l'Employeur,
- . Le numéro d'immatriculation et la référence de l'organisme auquel l'employeur verse ses cotisations de Sécurité Sociale,
- . Le nom et prénom de l'intéressé,
- . L'emploi, suivi du niveau et de l'échelon dans la classification et du coefficient,
- . La rémunération minimale hiérarchique garantie de la classification à laquelle il appartient,
- . Les heures normales, les heures supplémentaires,
- . La nature et le montant des primes diverses s'ajoutant éventuellement à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté,
- . Le montant de la rémunération brute et, éventuellement, la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération, ainsi que le montant de la rémunération nette à percevoir,
- . La date du paiement de la rémunération.

Le bulletin de paie devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte la paie.

#### ARTICLE 22 - COMMUNICATION DES ELEMENTS DE LA REMUNERATION

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

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

Article 23 - APPOINTEMENTS DES JEUNES MENSUELS

Les jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage de moins de 18 ans ne peuvent subir, par rapport aux rémunérations des salariés adultes, des abattements (1) supérieurs à :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
A l'embauchage.....	25 %	15 %
Après 6 mois de pratique.....	20 %	10 %
Après 1 an de pratique.....	10 %	5 %

Au dessus de 18 ans, les jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage recevront la rémunération du personnel adulte effectuant les mêmes travaux s'ils justifient d'une capacité professionnelle suffisante.

La rémunération horaire accordée aux jeunes mensuels de moins de 18 ans exécutant un travail aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement, ne pourra être inférieure à celle des mensuels adultes, sous condition de rendement et de qualité identiques.

Article 24 - MAJORATIONS ET INDEMNITES DIVERSES

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 100 % incluant toutes majorations pour heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 h. et 5 h. ou entre 22 h. et 6 h. (référence étant faite à l'horaire de l'équipe de nuit qui existe dans l'établissement. S'il n'en existe pas, le point de départ sera fixé à 21 h.), exceptionnellement pour une durée inférieure à la semaine et à condition que leur nombre soit au moins égal à 4 heures, bénéficieront d'une majoration.....

(1) - Sous réserve de dispositions légales plus favorables prévues à l'article R.141-1 du Code du Travail concernant les abattements des jeunes travailleurs par rapport au S.M.I.C.

d'incommodité de 20 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera également accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé 8 heures ou plus de jour, prolongeront leur travail au delà de 21 heures ou de 22 heures pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 21 heures ou 22 heures (référence étant faite à l'horaire de l'équipe de nuit qui existe dans l'établissement, s'il n'en existe pas le point de départ sera fixé à 21 heures).

Les majorations ci-dessus ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature des présentes conventions. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, les présentes clauses cesseront d'être applicables.

Les mensuels effectuant au moins 4 heures de travail entre 21 et 5 heures ou entre 22 et 6 heures (référence étant faite à l'horaire de l'équipe de nuit qui existe dans l'établissement. S'il n'en existe pas pas, le point de départ sera fixé à 21h.), bénéficieront d'une prime dite « indemnité de panier » dont le montant ne pourra être inférieur à 1 fois 1/2 le taux horaire minimum hiérarchique de l'O.1. Le personnel travaillant en un seul poste continu de 8 heures bénéficiera, pour le casse-croûte, de 30 minutes d'arrêt départ et retour au poste compris, sans réduction de rémunération.

#### Article 25 - INDEMNITE D'EMPLOI

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour des conditions particulières de travail lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation du salaire des Mensuels qui les exécutent.

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

#### Article 26 - ANCIENNETE - PRIME D'ANCIENNETE

Pour l'application des dispositions de la présente convention, on entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu (maladie, maternité, accident de travail ou de trajet, service national et pour toute autre cause définie ou à définir par le législateur comme suspendant le contrat de travail). Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs.

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

La prime d'ancienneté s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique des ayant-droit.

- . 3 % après 3 ans d'ancienneté
- . 4 % '' 4 ans ''
- . 5 % '' 5 ans ''
- . 6 % '' 6 ans ''
- . 7 % '' 7 ans ''
- . 8 % '' 8 ans ''
- . 9 % '' 9 ans ''

. 10 %	après 10 ans d'ancienneté	
. 11 %	' ' 11 ans	' '
. 12 %	' ' 12 ans	' '
. 13 %	' ' 13 ans	' '
. 14 %	' ' 14 ans	' '
. 15 %	' ' 15 ans	' '

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

#### Article 27 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence au personnel déjà employé dans l'entreprise et apte à occuper le poste. En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Au terme de la période d'essai prévue pour l'emploi, le promu bénéficiera de tous les avantages et conditions de sa nouvelle classification, sauf clauses spéciales écrites dans le cas où cette promotion ferait l'objet de conditions particulières.

#### Article 28 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

La formation et le perfectionnement professionnels font l'objet des dispositions de l'accord national professionnel du 11 avril 1973.

#### Article 29 - ABSENCES INJUSTIFIEES

Toute absence non justifiée dans les 3 jours donne droit à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, la constatation devant être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.

#### Article 30 - ABSENCES MALADIE - ACCIDENT

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident et notifiées par l'intéressé dans les 3 jours ainsi que les absences pour accident de travail ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

La justification de la maladie ou de l'accident par certificat médical ou par déclaration à la Sécurité Sociale pourra être exigée pour les absences de plus de 4 jours.

#### MALADIES NON PROFESSIONNELLES

L'employeur sera fondé à prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail si l'absence se prolonge plus de 12 mois. L'intéressé en sera avisé par lettre recommandée.

Lorsque le contrat sera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai de 12 mois à compter de cette rupture, d'un droit de priorité de réemploi. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations de la législation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de travailleurs.

ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Pour les maladies professionnelles et les accidents du travail autres que ceux de trajet, quelle que soit la durée de l'absence, l'entreprise prévoiera le réemploi ou le reclassement du salarié dès que celui-ci aura été reconnu apte par la Sécurité Sociale à reprendre son travail.

Pour les absences de longue durée au moins égales à 12 mois, l'employeur préviendra l'intéressé avant le terme de cette période qu'il dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître son intention de reprendre le travail. Les dispositions du présent alinéa ne peuvent s'appliquer aux accidents du travail qui feraient l'objet d'une orientation nouvelle après rééducation.

Article 31 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Les absences pour maladie ou accident sont indemnisées selon l'accord de mensualisation du 10.7.70 modifié par l'avenant du 29 janvier 1974, à savoir :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 32 - INDEMNISATION DU CHOMAGE PARTIEL

L'indemnisation du chômage partiel est réglée par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 21 février 1968 modifié et complété par :

. L'avenant du 27 mars 1969	entré en vigueur le	1.9.69
. L'avenant du 2 juin 1970	'' ''	17.8.70
. L'avenant du 15 juin 1971	'' ''	30.8.71
. L'avenant du 20 mars 1972	'' ''	19.6.72
. L'avenant du 7 mars 1973	'' ''	4.6.73
. L'avenant du 1 mars 1974	'' ''	9.5.74
. L'avenant du 23 juin 1975	'' ''	28.7.75
. L'avenant du 3 février 1976	'' ''	8.3.76

Article 33 - SERVICE NATIONAL

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

S'il s'agit des 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 sera celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'Entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

En ce qui concerne toutefois les jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel, le départ au service national ne constitue pas en soi 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 bénéficiaire des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son travail 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 licenciement.

Pendant la durée de ce service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires des deux alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Aucune indemnité ne sera due dans le cas d'une ancienneté inférieure à 12 mois.

Article 34 - LICENCIEMENT COLLECTIF

Dans le cadre de l'accord du 21.11.74 et de la loi du 3.1.75, pour le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement notable d'activité, la Direction devra, au préalable, informer obligatoirement le Comité d'Entreprise ou d'Etablissement (ou,

s'il n'en existe pas, les Délégués du Personnel) et les délégués syndicaux des mesures qu'elle compte prendre :

- . Réduction des horaires de travail,
- . Mutations,
- . Recherche des possibilités de reclassement,
- . Etalement dans le temps des licenciements éventuels,
- . Inventaire des moyens de formation pouvant faciliter les mutations et les reclassements,
- . Cessation d'activité anticipée pour les salariés âgés de plus de 60 ans et susceptibles de bénéficier des dispositions de l'accord du 27.3.72,
- . Possibilités de passer une convention avec le Fonds National de l'Emploi.

#### Article 35 - GARANTIE DE RESSOURCES DES SALARIES SANS EMPLOI DE PLUS DE 60 ANS

La situation particulière des salariés de plus de 60 ans privés d'emploi, évoquée dans le préambule de l'accord du 10 février 1969 a été améliorée par l'accord national interprofessionnel du 27 mars 1972 en ce qu'il a institué des garanties de ressources d'un niveau global supérieur au régime d'assurance chômage.

#### Article 36 - DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et contractuelles en vigueur. Il sera notamment fait application des accords professionnels nationaux sur la réduction de la durée du travail dans les industries des métaux (art. 37) de la législation relative au travail des jeunes (art. 44) et des femmes (art. 45).

#### Article 37 - REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail a progressivement été réduite par des accords professionnels nationaux successifs dont le dernier, en date du 15 mai 1973.

Dans l'optique d'une extension des présentes conventions, les parties signataires conviennent que ce dernier accord demeure applicable à toutes les entreprises de la Métallurgie du Calvados qui, du fait de leur non-adhésion au moment de sa signature, n'en ont pas respecté les étapes.

#### Article 38 - TRAVAIL A L'HEURE OU AU TEMPS

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

La rémunération horaire minimale pour les travaux à l'heure ou au temps ne sera pas inférieure à la rémunération minimale hiérarchique garantie du niveau et de l'échelon auxquels appartient l'intéressé.

#### Article 39 - TRAVAIL AUX PIECES, A LA PRIME OU AU RENDEMENT

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement devront être calculés de façon à assurer au mensuel d'habileté

moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum garanti du niveau et de l'échelon auxquels il appartient, appliqué dans l'entreprise.

En cas de perte de temps due à une cause extérieure à l'entreprise (manque de courant, intempéries, etc...) le temps passé à l'atelier est payé au mensuel au taux du salaire minimum garanti du niveau et de l'échelon auxquels il appartient, appliqué dans l'entreprise.

Si la perte de temps est due à une cause interne à l'entreprise (arrêt ou accident de machine, attente de pièces ou de matières, sauf si le manque d'approvisionnement est dû à des arrêts volontaires de travail), le temps passé à l'atelier sera payé au mensuel à 85 % de son taux horaire effectif (primes comprises) déterminé sur les deux dernières périodes de paie. En aucun cas, ce taux ne devra être inférieur au salaire minimum garanti du niveau et de l'échelon auxquels appartient l'intéressé, appliqué dans l'entreprise. Dans le cas où l'employeur prend la décision de faire partir le mensuel à la prise du travail ou au cours de la première heure de poste, une heure sera de toute façon rémunérée dans les conditions prévues ci-dessus.

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

#### Article 40 - CONGES PAYES

Les congés payés sont réglés conformément aux articles du chapitre III, Titre II, Livre 2 du Code du Travail.

En particulier, le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables peut être fractionné par l'Employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 jours et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Des dérogations peuvent être apportées à ces dispositions soit après accord individuel du salarié, soit par convention collective ou accord collectif d'établissement (art. 223-8 chapitre III, titre II, Livre II du Code du travail).

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés conventionnels peuvent être pris en dehors de cette période après consultation des délégués du personnel.

Pour le calcul de la durée du congé, seront ajoutées aux périodes d'absences assimilées à un travail effectif en vertu de la loi, les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de 2 mois. Cette durée de deux mois sera prolongée éventuellement dans la limite du temps pendant lequel le mensuel malade aura perçu les indemnités prévues à l'art. 31.

Le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 31 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Pour les mensuels du niveau 5 ayant 2 ans de présence continue dans l'entreprise, les absences pour maladie seront assimilées à un temps de travail effectif dans limite d'une durée totale de 6 mois, sauf application plus favorable à l'alinéa précédent.

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

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué 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 de l'établissement.

Les mensuels totalisant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après 25 ans et à trois jours après 30 ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Le mensuel absent pour maladie pendant la période de ses congés payés et reprenant son poste après le 31 octobre percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre.

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

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée le 1er mars au plus tard à la connaissance du personnel.

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

Conformément à l'article R.351-29 du Code du Travail, les salariés ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité du congé annuel peuvent prétendre individuellement aux allocations de privation partielle d'emploi, après un délai de carence de 3 jours et compte tenu des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils auraient pu bénéficier pendant la période de référence.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont

droit, s'ils le demandent, à un congé de 24 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence (art. 223-3 du Code du Travail).

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

#### Article 41 - CONGES EXCEPTIONNELS

Après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, les mensuels auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels prévus ci-dessous :

- . Mariage du salarié..... 4 jours
- . Mariage d'un enfant..... 1 jour
- . Décès du conjoint ou  
d'un enfant..... 2 jours
- . Décès d'un parent, beau-  
parent, du frère ou de  
la sœur..... 1 jour
- . Présélection militaire..... 1 jour

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Dans le cas de travail au rendement, la rémunération à prendre en considération sera calculée sur la base de la moyenne horaire des 2 dernières périodes de paie.

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

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

#### Article 42 - JOURS FERIES

Conformément à l'article L. 222-1 du Code du Travail, les jours fériés sont :

- . Le jour de l'an,
- . Le lundi de Pâques,
- . La Fête du Travail,
- . L'Ascension,
- . Le lundi de Pentecôte,
- . La Fête Nationale (14 juillet),
- . L'Assomption,
- . La Toussaint,
- . La Fête de la Victoire,
- . Noël.

Conformément à l'accord de mensualisation du 10 Juillet 1970, modifié par l'avenant du 29.1.74, le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels, dès lors que ce jour férié tombe un jour habituellement travaillé.

Article 43 - HANDICAPES ET DIMINUES PHYSIQUES

Les établissements devront prendre les dispositions nécessaires pour éviter aux handicapés et diminués physiques titulaires de la carte « STATION DEBOUT PENIBLE » toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties de personnel pour lesquelles ils seront autorisés à quitter leur travail avant l'heure normale.

Article 44 - TRAVAIL DES JEUNES

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les industries des Métaux sont réglées conformément à la législation, en particulier aux art. L. 212-13, section 4, Chap. II, Titre Ier, Livre II du Code du Travail et L. 213-7, section 2, Chap. III, Titre Ier, Livre II du Code du Travail.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis tous les 3 mois à un examen médical.

Article 45 - TRAVAIL DES FEMMES

Les conditions particulières du travail des femmes dans les Industries des Métaux sont réglées conformément à la réglementation en vigueur et notamment par la loi du 30 décembre 1966 par les Art. L. 212-9-10-11-12 - R. 212-12, section 3, Chap. II, Titre I, Livre II du Code du Travail et les art. L.213-1-2-3-4-5 et R. 213-1-2-3 - L.213-6, section I, chap. 3, Titre Ier, Livre 2 du Code du Travail.

Seront exemptes du travail aux machines de mécanographie :

. Les femmes enceintes ou malades sur présentation d'un certificat médical,  
. Les femmes âgées de moins de 20 ans ou de plus de 40 ans à moins, pour ces dernières, qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la continuation du travail.

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de 20 minutes par jour pouvant être fractionnées.

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

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait de l'état de grossesse constaté, l'intéressée, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à un an au moment du changement de poste, bénéficie du maintien de sa rémunération antérieure jusqu'à son départ en congé de maternité.

Les établissements devront prendre les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes, à partir du 3ème mois de grossesse et sur justification, toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel pour lesquelles elles seront autorisées à quitter leur travail avant l'heure normale.

Afin de permettre le bon fonctionnement de la Commission prévue à l'article L. 432-1 du Code du Travail, sur les Comités d'Entreprises, les employeurs sont tenus d'informer la dite Commission :

. Des conditions de travail des femmes.

. De la répartition du personnel par sexe, en précisant le nombre de femmes dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde consécutif à celui-ci.

#### Article 46 - CONGE DE MATERNITE ET CONGE POST-NATAL

Les congés payés de maternité, dans la période qui précède et suit l'accouchement sont fixés à 90 jours. Pendant les 45 premiers jours, la mensuelle 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 part correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant les 45 jours suivants, la mensuelle percevra la différence entre la moitié de sa rémunération et les indemnités journalières susvisées.

Ces conditions ne s'appliquent qu'aux mensuelles ayant au moins 10 mois de présence dans l'Etablissement au moment de l'arrêt de travail.

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

Les femmes désirant élever leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'Employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciement collectif ou de suspension d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devra être payée par l'Employeur.

Les mêmes indemnités seront dues lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire de ce congé.

#### Article 47 - HYGIENE - SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives ou réglementaires relatives :

. A l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment le décret du 1<sup>er</sup> AOUT 1947 instituant les Comités d'Hygiène et de Sécurité et par le décret 74.274 du 1<sup>er</sup> avril 1974.

. A l'amélioration des conditions de travail prévue par l'Accord-Cadre interprofessionnel du 17 mars 1975.

Lorsque l'institution d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité est rendue obligatoire en application des dispositions prévues au chapitre 1<sup>er</sup> du Titre III du Livre II du Code du Travail, il devra comprendre :

- . Le Chef d'établissement ou son représentant, Président,
- . Le ou les médecins du travail assurant la surveillance médicale du personnel de l'établissement dans lequel un comité ou une section est constitué,
- . Le conseiller du travail ainsi que le responsable de la formation s'ils existent dans l'établissement,

. Un agent désigné par le Chef d'établissement, assurant le secrétariat du comité ou de la section. Cet agent est, s'il existe, le chef du service de sécurité du travail ou l'agent chargé de la sécurité du travail,

. Trois représentants, dont un du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements ou parties d'établissements occupant 500 salariés au plus,

. Six représentants, dont deux du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements ou parties d'établissements occupant de 501 à 1.500 salariés,

. Neuf représentants, dont trois du personnel de maîtrise ou des cadres, dans les établissements ou parties d'établissements occupant plus de 1.500 salariés.

En outre, afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque organisation aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner parmi le personnel, un représentant assistant avec voix consultative aux réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité (art. 22 in fine de l'accord cadre du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail).

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité doit être réuni au moins une fois par trimestre, sauf dérogation accordée par l'Inspecteur du Travail. En outre, il devra se réunir à la suite de tout accident qui aura entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves.

Les réunions ont lieu dans l'établissement et pendant les heures de travail. Le temps de présence aux réunions ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le Comité sont rémunérées comme temps de travail pour les Membres du Comité appartenant au personnel.

Le délégué du C.H.S. qui se déplacera pour des questions relatives à la sécurité devra avertir préalablement son chef de service et en rendre compte à la réunion du Comité d'Hygiène et de Sécurité qui suivra. Ces déplacements seront exceptionnels.

En application de l'article L.437-1 du Code du Travail, une Commission Spéciale sera obligatoirement créée dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés. Cette Commission est consultée sur toutes modifications des conditions de travail et se réunit au moins deux fois par an.

#### Article 48 - PREAVIS

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

Niveau V	Niveau IV	Niveaux II et III	Niveau I
3 mois	2 mois	1 mois	2 semaines

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'Employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à :

- . 1 mois après 6 mois de présence continue,
- . 2 mois après 2 ans de présence continue.

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

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

. 20 heures non rémunérées dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé.

. 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de 2 semaines dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, ou pendant 50 heures par mois si la durée du délai-congé est au moins égale à 1 mois. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération et si le mensuel n'utilise pas tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

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

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

Sur demande de l'intéressé, et pour faciliter ses recherches, une attestation d'emploi lui sera remise au début de la période de préavis.

#### Article 49 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

. A partir de deux années d'ancienneté, en application des articles L. 122-9 et L. 122-10 du Code du Travail, jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,

. A partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

. Pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième du mois par année d'ancienneté au delà de quinze ans.

En cas de licenciement collectif, les mensuels licenciés âgés de 50 ans et plus, bénéficieront de l'indemnité conventionnelle de licenciement dans les conditions prévues par l'article 31 de l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. (1)

(1) Rédaction résultant de l'avenant du 18 janvier 1988

N.B. l'article 31 susvisé de l'accord du 12 juin 1987 porte désormais le numéro 37.

Article 50 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

*1 - Régime général :*

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission .

De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal à un mois.

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite, fonction de son ancienneté dans l'entreprise de :

- 1 mois ½ après 10 ans,
- 2 mois après 15 ans,
- 2 mois ½ après 20 ans,
- 3 mois après 25 ans,
- 3 mois ½ après 30 ans,
- 4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>ème</sup> anniversaire.

Les intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 ans et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, recevront une indemnité de départ en retraite, calculée selon le barème prévu au paragraphe 2 du présent avenant.

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat de travail ou d'un usage constant.

*2 - Mise à la retraite avant 65 ans*

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R.322-7-2 du code du Travail.

Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

1 mois après 5 ans,  
2,5 mois après 10 ans ,  
3 mois après 15 ans,  
3,5 mois après 20 ans,  
5 mois après 25 ans,  
6 mois après 30 ans,  
7 mois après 35 ans,  
8 mois après 40 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la moyenne mensuelle des 12 derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat de travail ou d'un usage constant.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal à trois mois.

*Rédaction résultant de l'avenant du 22 décembre 2000*

#### Article 51 - DEPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'accord national du 26 février 1976.

#### Article 52 - CHANGEMENT DE RESIDENCE

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'Employeur et nécessitant un changement de résidence, l'Employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans l'hypothèse ci-dessus, la non-acceptation par le mensuel est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

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

#### Article 53 - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Une clause de non concurrence peut être prévue au cas où il est établi un contrat individuel de travail.

#### Article 54 - AVANTAGES ACQUIS

Les avantages prévus à la présente Convention Collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements.

Les clauses de la présente convention remplaceront celles de tous les contrats existants chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

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

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

#### Article 55 - DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

Les différends collectifs nés de la présente convention qui n'auront pu être réglés sur le plan des entreprises seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par le Syndicat des Industries des Métaux du Calvados.

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

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

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

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la Commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-

verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents à la Commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

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

Article 56 - DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Secrétaire du Conseil de Prud'hommes du Calvados, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 chapitre II, Titre III du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail.

L'Organisation Patronale informera les Organisations de salariés de la date de dépôt de la présente Convention au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes du Calvados.

CAEN, le 30 JUIN 1977

Les Organisations Syndicales :

Le Syndicat Patronal des Industries  
Métallurgiques, Mécaniques et Connexes  
du Calvados,

C.F.T.C.  
C.G.C.  
F.O.