

CONVENTION COLLECTIVE
DU 1er JUILLET 1991
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
DES ARRONDISSEMENTS
ROUEN ET DIEPPE



Union des
Industries
et Métiers de la Métallurgie
Rouen / Dieppe

TABLE DES MATIERES

Signataires.....	Pages 6
------------------	------------

**Convention collective des industries métallurgiques des arrondissements
de Rouen et Dieppe
du 1^{er} juillet 1991 signée le 29 mai 1991**

DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE I

Conditions générales d'application de la convention collective

Champ d'application (art. 1 ^{er}).....	7
1. Champ d'application professionnel.....	7
2. Champ d'application territorial.....	7
3. Personnel visé.....	7
Date d'application (art. 2).....	7
Durée (art. 3).....	7
1. Dénonciation.....	7
2. Révision.....	8
Avantages acquis (art. 4).....	8
Commission paritaire d'interprétation (art. 5).....	8
1. Rôle de la commission.....	8
2. Composition.....	8
3. Procédure.....	8
4. Rémunération – Indemnisation des salariés participant à la commission.....	8
Commission paritaire de conciliation (art. 6).....	9
1. Rôle.....	9
2. Composition.....	9
3. Procédure.....	9
4. Rémunération – Indemnisation des salariés participant à la commission.....	9

CHAPITRE II

Représentation du personnel

Liberté d'opinion et droit syndical (art. 7).....	9
1. Principes.....	9
2. Exercice du droit syndical.....	10
3. Salarié devant permanent syndical.....	10
4. Congé de formation économique sociale et syndicale.....	10
5. Autorisations d'absence.....	10
6. Commissions paritaires.....	10
Délégués du personnel – Comité d'entreprise (art. 8).....	11
1. Nombre de délégués.....	11
2. Election des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.....	11
3. Réception des délégués du personnel.....	12
4. Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise.....	12
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 9).....	12

CHAPITRE III
Conditions d'emploi

Commission paritaire territoriale de l'emploi (art. 10).....	12
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 11).....	12
Egalité de traitement des salariés français et étrangers (art. 12).....	13
Personnes handicapées (art. 13).....	13
1. Préambule.....	13
2. Conditions d'emploi.....	13
Travail temporaire (art. 14).....	13
Apprentissage de formation professionnelle (art. 15).....	13
1. Apprentissage.....	13
2. Formation et perfectionnement professionnels.....	14

ANNEXES AUX DISPOSITIONS GENERALES

Annexe I – Champ d'application professionnel.....	14
Annexe II – Commission paritaire territoriale de l'emploi.....	22

AVENANT « MENSUELS »
Préliminaire

Champ d'application (art. 1 ^{er}).....	24
--	----

CHAPITRE I
Conclusion de modification du contrat de travail

Embauchage (art. 2).....	24
1. Offres d'emploi.....	24
2. Epreuve préliminaire.....	24
3. Engagement.....	24
4. Remise de la convention collective.....	24
5. Entretien annuel.....	25
6. Emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.....	25
Classification (art. 3).....	25
Période d'essai (art. 4).....	25
Promotion (art. 5).....	25
Mutation professionnelle (art. 6).....	26
Changement de lieu de travail et de résidence (art. 7).....	26

CHAPITRE II
Exécution du contrat de travail

Ancienneté dans l'entreprise (art. 8).....	26
Durée du travail (art. 9).....	27
Déplacements (art. 10).....	27

CHAPITRE III

Congés et suspension du contrat de travail

Congés payés (art. 11).....	27
1. Calcul de la durée du congé payé annuel.....	27
2. Congé supplémentaire.....	27
3. Prise du congé.....	27
4. Situations particulières.....	28
Autorisation d'absence rémunérée pour évènements de famille (art. 12).....	28
Indemnisation des absences pour maladie ou accident (art. 13).....	29
1. Conditions d'attribution.....	29
2. Garanties accordées.....	29
3. Dispositions particulières.....	29
Autorisation d'absence exceptionnelle pour soins d'un enfant malade (art. 14).....	29
Congés de maternité et congés d'adoption (art. 15).....	30
1. Congés de maternité.....	30
2. Congés d'adoption.....	30
3. Dispositions communes.....	30
Congé postnatal (art. 16).....	30
Service national (art. 17).....	31
1. Service national obligatoire.....	31
2. Périodes militaires.....	31

CHAPITRE IV

Rémunération

Appointements minimaux garantis (art. 18).....	31
Prime d'ancienneté (art. 19).....	31
Heures supplémentaires (art. 20).....	32
Jours fériés (art. 21).....	32
1. Jour férié chômé.....	32
2. Jour férié travaillé.....	32
3. Modalités d'application.....	32
Remplacements provisoires (art. 22).....	32
Perte de temps (art. 23).....	32
Inventions (art. 24).....	33
Majorations d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche (art. 25).....	33
Travail au rendement (art. 26).....	33
Majoration d'incommodité pour le travail en équipes successives comportant le travail de nuit (art. 27).....	33
Indemnité de panier (art. 28).....	34
Indemnité pour travaux spéciaux (art. 29).....	34
Indemnité de transport (art. 30).....	34
Communication des éléments de salaire (art. 31).....	34

CHAPITRE V

Rupture du contrat de travail

Préavis (art. 32).....	35
Conséquences des absences prolongées (art. 33).....	35
Licenciement économique (art. 34).....	36
Indemnité de licenciement (art. 35).....	36
1. Montant.....	36
2. Modalités générales d'application.....	36

Retraite (art. 36).....	36
1. Principe.....	37
2. Départ ou mise à la retraite à partir de 65 ans.....	37
3. Départ à la retraite à 60 ans.....	37
4. Modalités générales d'application.....	37

CHAPITRE VI
Conditions de travail

Journée continue, poste continu, repas de midi (art. 37).....	37
1. Journée continue ou poste continu.....	37
2. Repas du midi.....	37
Pause payée (art. 38).....	37
Travail des femmes (art. 39).....	38
Garanties relatives à l'emploi de certains salariés d'au moins 50 ans (art. 40).....	38
1. Dispositions générales.....	38
2. Aménagement de poste.....	38
3. Mutation professionnelle.....	38
4. Garanties en cas de déclassement.....	38
5. Indemnités de rupture.....	39

CHAPITRE VII
Conditions particulières d'emploi

Salariés de moins de 18 ans (art. 41).....	39
Travail à temps partiel (art. 42).....	39
Travail au domicile (art. 43).....	40
Salarié appelé à exercer son activité à l'étranger (art. 44).....	40

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

Accord national du 13 septembre 1974 modifié.....	40
---	----

ANNEXES A LA CONVENTION COLLECTIVE

Annexe I – Accord sur la classification (accord national du 21 juillet 1975 modifié).....	44
<i>Annexe n° 1 – Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.....</i>	55
<i>Annexe n° 2 – Illustrations de classement de certaines filières professionnelles.....</i>	56
<i>Annexe n° 3 – Seuils d'accueil de certificats de qualification.....</i>	58
Annexe II – Accord sur les conditions de déplacements (accord national du 26 février 1976).....	58

SIGNATAIRES

Organisation patronale

Chambre syndicale des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe,
149 boulevard de l'Yser - 76000 Rouen.

Syndicats de salariés

Union des syndicats de la métallurgie Force ouvrière, Rouen – Dieppe et Elbeuf,
28, rue des Arsins - 76000 Rouen ;

Syndicat de la métallurgie C.F.E.-C.G.C. de Haute - Normandie,
26, rue de l'Industrie, 76000 Rouen ;

Syndicats C.F.D.T. de la métallurgie de Rouen - Elbeuf et du nord 76,
20 boulevard des Belges - 76000 Rouen, 2, rue Henri - 76500 Elbeuf,
2 rue d'Ecosse, 76200 Dieppe (nord 76) ;

Syndicat C.F.T.C. Rouen - Dieppe de la métallurgie,
3 rue Charles Lenepveu, 76000 Rouen.

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
DES ARRONDISSEMENTS DE ROUEN ET DIEPPE
DU 1^{er} JUILLET 1991 SIGNÉE LE 29 MAI 1991**

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE I

**Conditions générales d'application
de la convention collective**

Article 1^{er}

Champ d'application

1. Champ d'application professionnel

Sont liées par la présente convention collective les entreprises visées par l'annexe I des dispositions générales relative au champ d'application professionnel.

2. Champ d'application territorial

La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et le personnel des entreprises ou établissements des arrondissements de Rouen et Dieppe répondant aux dispositions du 1^o ci - dessus.

3. Personnel visé

Sont visés par la présente convention les salariés des deux sexes des industries définies ci-dessus même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel. La convention collective s'applique également aux salariés des établissements susvisés.

Les rapports des ingénieurs et des cadres avec les employeurs sont réglés par la convention collective nationale de la métallurgie du 13 mars 1972 et ses avenants.

En outre ne sont pas visés par la présente convention les V.R.P. ressortissants de la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975 et ses avenants.

Article 2

Date d'application

La présente convention collective prend effet à compter du 1^{er} juillet 1991. Elle annule et remplace la précédente convention en date du 1^{er} janvier 1976.

La présente convention établie en vertu des articles L.132-1 et L.132-10 du code du Travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Rouen et au Secrétariat - Greffe du conseil de prud'hommes de Rouen. En outre, dans une optique de bonne information, un exemplaire sera déposé au Secrétariat - Greffe des conseils de prud'hommes de Dieppe et d'Elbeuf.

Article 3

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

1. Dénonciation

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et devra donner lieu à dépôt conformément à l'article 2 de la présente convention.

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

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque avenant de la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités du présent article.

2. Révision

La présente convention pourra faire l'objet d'une révision partielle par année civile sous réserve du respect des principes énoncés ci-dessous.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait à cette fin une telle demande, par lettre recommandée avec accusé de réception, celle-ci indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites.

L'autre partie pourra alors se prévaloir du même droit, selon les mêmes formes.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'une négociation entre les parties signataires. Passé un délai de six mois commençant à courir à compter de la date d'accusé de réception par l'autre partie de la demande de révision partielle, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque. Par exception au principe posé ci-dessus, considérant la date d'application de la présente convention telle que visée à l'article 2, les parties signataires conviennent qu'aucune demande de révision partielle ne pourra être formulée avant le 1^e juillet 1992.

Article 4

Avantages acquis

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés de contrats individuels sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage au de convention.

Article 5

Commission paritaire d'interprétation

1. Rôle de la commission

Le rôle de la commission paritaire d'interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente convention.

2. Composition

La commission sera composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la chambre syndicale des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe. Les membres de cette commission seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la présente convention.

Pour l'interprétation des avenants et accords annexés de la présente convention, les membres de la commission représentant les salariés devront appartenir aux organisations syndicales signataires de ces avenants ou accords annexés. Les autres organisations syndicales signataires de la présente convention pourront siéger à titre consultatif.

3. Procédure

Les divergences qui pourraient se manifester en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention seront portées devant la commission paritaire d'interprétation sur la demande écrite et motivée de l'une des organisations signataires adressée à la chambre syndicale des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe.

La chambre syndicale des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe saisie du différend d'interprétation devra réunir la commission dans un délai maximum d'un mois.

La commission devra émettre son avis dans le délai maximum de trente jours à compter de la première réunion.

A cette fin, la commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

L'avis de la commission sera exprimé à la majorité de ses membres. En telle hypothèse, un procès-verbal signé par tous les membres présents sera dressé et aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

Si la majorité ne peut être obtenue, le procès-verbal signé dans les conditions définies ci-dessus exposera les différents points de vue.

4. Rémunération - Indemnisation des salariés participant à la commission

Les membres salariés convoqués dans les conditions prévues ci-dessus seront rémunérés et indemnisés dans les mêmes conditions que ceux participant aux commissions paritaires visées au 6^o de l'article 7.

Article 6 *Commission paritaire de conciliation*

1. Rôle

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

Les parties contractantes constituent une commission paritaire qui s'emploiera à rechercher les mesures les plus équitables pour mettre fin aux difficultés d'ordre collectif nées de l'application de la présente convention.

2. Composition

Cette commission comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la chambre syndicale des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe.

Le secrétariat de la commission est assuré par la chambre syndicale des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe.

3. Procédure

La chambre syndicale des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe, dès qu'elle sera saisie, par la partie la plus diligente, d'un différend collectif, convoquera, dans un délai n'excédant pas quinze jours la commission paritaire de conciliation.

La commission entendra les parties, celles-ci étant limitées à un nombre de deux représentants de part et d'autre.

Les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation seront établis dans un maximum de quinze jours à partir de la date de la première réunion de la commission. Le procès-verbal sera signé des membres présents de la commission et sera notifié sans délai aux parties intéressées.

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

4. Rémunération - Indemnisation des salariés participant à la commission

Les membres salariés convoqués seront rémunérés et indemnisés dans les mêmes conditions que ceux participant aux commissions paritaires visées au 6° de l'article 7 ci-après.

CHAPITRE II

Représentation du personnel

Article 7

Liberté d'opinion et droit syndical

1. Principes

Les signataires de la présente convention reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les salariés, que pour les employeurs, d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix constitué conformément à la réglementation en vigueur. L'entreprise étant un lieu de travail, les parties contractantes s'engagent à ne pas prendre en considération pour quiconque dans les relations de travail, le sexe, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'origine sociale ou raciale ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat.

Les employeurs s'engagent en particulier à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale impliquant pour les représentants du personnel concernés une présence partielle à leur poste de travail pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition de travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Ils s'engagent en outre à ne faire aucune pression sur les salariés relative à tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel. Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes constate qu'il a été porté atteinte aux droits énoncés aux alinéas précédents, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, sera, avant d'être porté devant la juridiction compétente, soumis aux parties contractantes. Celles-ci s'emploieront dans le délai le plus bref à reconnaître les faits avec diligence et objectivité et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle aux droits pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

2. Exercice du droit syndical

Les parties contractantes rappellent que les dispositions applicables aux salariés ressortissant de la présente convention en matière de droit syndical sont celles prévues par le livre IV, titre Ier, du code du Travail.

Sans porter préjudice à l'application des dispositions de l'article L.412-9 du code du Travail, les parties conviennent que, dans les entreprises ou établissements où sont occupés cinquante salariés ou plus, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins cinq cents salariés, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

3. Salarié devenant permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira pendant trois ans, et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité de réembauchage dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande de réembauchage doit être présentée par l'intéressé au plus tard dans le mois qui suit l'expiration de son mandat annuel.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, l'intéressé bénéficie des droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement et conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment. Par ailleurs, cette période de non-emploi ne privera pas l'intéressé du bénéfice des avantages collectifs accordés dans l'établissement pendant son absence.

4. Congé de formation économique sociale et syndicale

Le congé de formation économique, sociale et syndicale est régi conformément aux articles L. 451-1 et suivants du code du Travail.

La durée de ce congé ne peut être inférieure à deux jours. Toutefois lorsque le salarié en fera la demande, il sera accordé un congé dont la durée sera au moins égale à une journée.

La demande de congé doit être présentée à l'employeur au moins quinze jours à l'avance par l'intéressé et doit préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage ou de la session.

5. Autorisations d'absence

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales qui seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, pourront s'absenter pour assister aux réunions desdites commissions. Il en sera de même pour les salariés mandatés pour assister aux congrès et assemblées générales statutaires des organisations syndicales représentatives sur présentation d'une convocation écrite nominative émanant de celles-ci.

Ces salariés devront s'efforcer de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise en prévenant au moins quarante-huit heures à l'avance leur employeur pour lui permettre de prendre toutes dispositions utiles. Ces absences non rémunérées n'entraîneront pas de réduction des congés annuels ni la perte des avantages fonction de l'assiduité ou de l'ancienneté.

Les entreprises veilleront à accorder des facilités d'horaire aux salariés expressément désignés par leurs organisations syndicales pour assister aux opérations électorales concernant le renouvellement des mandats des conseillers prud'hommes et des administrateurs aux organismes de sécurité sociale des arrondissements de Rouen et Dieppe.

6. Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire, autre que celles définies aux articles 5 et 6 des dispositions générales, décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés contractantes et dans la limite de quatre membres par délégation, le temps de travail perdu par ces salariés, tel que déterminé d'un commun accord par ces organisations, serait payé comme temps de travail effectif par l'employeur.

Dans le cas où, dans ce nombre, figureraient des salariés dont l'établissement serait situé dans un rayon au-delà de 10 kilomètres de Rouen, le remboursement des frais de transport sera effectué par l'employeur sur les bases suivantes :

- par la route, selon les évaluations du prix de revient kilométrique publiées chaque année par l'administration fiscale ;
- pour les autres moyens de transport, selon le tarif de 2^e classe S.N.C.F. ou d'un service de transport en commun.

Si, dans ce nombre, des salariés dont l'établissement est situé dans un rayon au-delà de 30 kilomètres de Rouen étaient dans la nécessité de prendre un repas, ils devraient en apporter toute justification. Ils percevront alors une indemnité de repas d'un montant égal à quatre fois la valeur du minimum garanti légal.

Article 8

Délégués du personnel - Comité d'entreprise

Les organisations signataires reconnaissent que les règles s'appliquant aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise sont respectivement celles fixées aux titres II et III du livre IV du code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes :

1. Nombre de délégués

Dans les établissements ayant atteint un effectif de cinq à dix salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, il pourra être élu un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des salariés le réclame. Dans ce cas, une consultation préalable sur le principe de l'institution des délégués du personnel sera organisée, annuellement s'il y a lieu, au scrutin secret par l'employeur.

Des élections seront organisées si le nombre de suffrages valablement exprimés en faveur de l'institution de délégués du personnel est supérieur à la moitié du nombre de salariés inscrits à l'effectif.

En telle hypothèse, le statut de ces délégués du personnel est régi par la législation en vigueur.

2. Election des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

** Négociation préélectorale*

Les organisations syndicales représentatives intéressées seront invitées par affichage réservé à cet effet, par le chef d'établissement à négocier un protocole d'accord préélectoral un mois avant l'expiration du mandat des représentants en exercice, ainsi qu'à présenter leurs listes de candidats.

** Bureau de vote*

Chaque bureau de vote est composé et organisé conformément aux principes énoncés dans l'accord préélectoral.

Le bureau sera assisté dans toutes les opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel.

** Opération de vote*

Le vote a lieu à bulletins secrets, dans une urne placée à l'endroit le plus favorable pour chaque section de vote et en présence du bureau de vote.

Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin de vote dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur.

Deux votes séparés devant avoir lieu dans chaque collège pour les délégués titulaires et les délégués suppléants, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

Chaque électeur devra apposer sa signature sur le registre d'émargement électoral prévu à cet effet.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin et si l'accord préélectoral le prévoit, les organisations syndicales présentant les listes, pourront désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un ou plusieurs membres du personnel par bureau de vote pour assister aux opérations électorales. Au deuxième tour de scrutin, cette faculté pourra être ouverte aux autres listes dans les limites et selon les modalités prévues par l'accord préélectoral.

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

Le vote a lieu pendant les heures de travail. En cas d'impossibilité due à des circonstances exceptionnelles, des aménagements de l'horaire seraient faits pour que l'ensemble du personnel ne soit pas gêné pour son déplacement entre son domicile et l'usine.

Le temps passé au vote sera payé comme temps de travail dans la limite prévue pour cette opération.

** Vote par correspondance*

Les salariés qui se trouveront dans l'impossibilité de voter dans l'établissement du fait de leur absence le jour de l'élection pourront voter par correspondance.

Dans un souci de bonne organisation du vote par correspondance, l'accord préélectoral devra préciser, le cas échéant, la date au-delà de laquelle les nouvelles absences ne pourront être prises en compte.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance. Sur l'enveloppe extérieure devront figurer le nom de l'électeur et sa signature.

L'employeur devra faire parvenir à tous les salariés concernés le matériel de vote comprenant double enveloppe, bulletins, propagande électorale des candidats et notice explicative, en respectant un délai suffisant, déterminé s'il y a lieu par accord préélectoral.

Les enveloppes de vote par correspondance seront adressées de telle manière qu'elles arrivent à l'entreprise avant l'heure fixée pour le scrutin, par l'intermédiaire si nécessaire d'une boîte postale, conformément aux modalités prévues dans l'établissement par accord préélectoral.

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

3. Réception des délégués du personnel

Dans le cas où les délégués demanderaient à se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale, ils devront en avertir, sauf circonstances exceptionnelles, la direction au moins vingt-quatre heures à l'avance.

Ces représentants syndicaux devront pouvoir justifier d'un mandat régulier de leur organisation.

4. Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

Sans préjudice des dispositions de l'article L.432-9 du code du Travail, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure à un montant annuel équivalent à 0,2 p. 100 de la masse salariale brute.

Les signataires rappellent que cette subvention s'ajoute à la subvention de fonctionnement régi par l'article L.434-8 du code du Travail.

Article 9

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sont régis par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, la nécessaire formation à l'exercice des missions des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se fera selon les mêmes modalités que celles prévues par la loi pour les entreprises ou établissements de trois cents salariés et plus, notamment en ce qui concerne la rémunération des membres et le financement de la formation.

CHAPITRE III

Conditions d'emploi

Article 10

Commission paritaire territoriale de l'emploi

Conformément aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, une commission paritaire de l'emploi est instituée, qui a pour champ d'application celui de la présente convention collective.

La composition, le rôle et les conditions de fonctionnement de cette commission sont régis par l'annexe II des dispositions générales.

Article 11

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires de la présente convention soulignent les termes de l'article L.123-1 du code du Travail, selon lequel, sous réserve des dispositions particulières du code du Travail, nul ne peut :

a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;

c) Prendre en considération du sexe, toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

En particulier, les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et la rémunération prévus par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité et pour soigner un enfant malade dans les conditions visées à l'article 14 de l'avenant « mensuels » y fassent obstacle.

Dans un souci de consécration de cette égalité dans les entreprises, les signataires font expressément référence aux termes de l'article L.123-4 du code du Travail relatif au plan d'égalité professionnelle.

Article 12

Égalité de traitement des salariés français et étrangers

Sous réserve de l'application des lois et décrets en vigueur, les conditions de travail, de formation et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 13

Personnes handicapées

1. Préambule

Les parties contractantes souscrivent expressément aux dispositions de la loi du 10 juillet 1987 relative à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, et codifiées sous les articles L.323-1 et suivants du code du Travail.

Dans ce cadre les employeurs, notamment en étroite collaboration avec les médecins du travail et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, sont invités à rechercher les moyens et accords permettant une meilleure intégration de ces personnes, tels que :

- plan d'embauche en milieu ordinaire de travail ;
- plan d'insertion et de formation ;
- plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Pour développer une politique d'insertion professionnelle des personnes handicapées, les entreprises pourront bénéficier des aides financières prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, en particulier de celles attribuées par le fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés.

2. Conditions d'emploi

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Les travailleurs handicapés qui accomplissent la même tâche qu'un salarié valide, doivent bénéficier des conditions identiques de statut et salaire.

Article 14

Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions du code du Travail. Conformément aux dispositions légales, ce personnel est régi, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs ; il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 15

Apprentissage et formation professionnelle

1. Apprentissage

Le cadre juridique de l'apprentissage est fixé par le titre Ier du livre Ier du code du Travail.

Les organisations syndicales signataires de la présente convention expriment leur soutien à la politique de première formation définie et aménagée par les accords collectifs nationaux professionnels et interprofessionnels en vigueur.

Dans ce cadre, et afin de valoriser le statut des salariés suivant cette forme d'éducation alternée, l'apprenti aura l'assurance de recevoir une rémunération qui ne pourra être inférieure à 50 p. 100 du montant des appointements minimaux garantis tels que définis à l'article 18 de l'avenant « mensuels » de la présente convention, correspondant au niveau et à l'échelon qui pourrait fictivement lui être attribué compte tenu du diplôme

minimum réglementairement exigé pour suivre le cycle d'apprentissage. La détermination de ce niveau et de cet échelon de référence s'opèrera lors de la conclusion du contrat d'apprentissage, à partir des dispositions de l'annexe I « seuils d'accueil des titulaires des diplômes professionnels » de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sur la classification. Le niveau et l'échelon resteront inchangés pendant la durée de l'apprentissage.

2. Formation et perfectionnement professionnels

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définies par les dispositions du livre IX du code du Travail.

Les organisations signataires de la présente convention expriment leur soutien à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par les accords collectifs nationaux professionnels et interprofessionnels en vigueur.

A ce titre et dans un souci d'application, les, organisations signataires s'engagent à approfondir toute question de nature à consacrer la formation comme véritable outil de développement social nécessaire à l'adaptation et à l'innovation des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe.

ANNEXES

AUX DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ANNEXE I

Champ d'application professionnel

Le champ d'application défini par l'article 1^{er} des « dispositions générales » comprend les activités suivantes :

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.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe 1 : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11-02 Laminage à froid du feuillard d'acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11-03 Etirage et profilage des produits pleins en acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11-04 Profilage des produits plats en acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11-05 Fabrication de tubes d'acier.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13. - Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

13-01 Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie 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'électrométallurgie 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 cylindre, la rectification de vilebrequin.
- 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 machine - 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 infrarouge.
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,
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 de transformateurs électriques de petite et moyenne puissance.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-14** Fabrication d'isolateurs et de pièces isolantes.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et des pièces isolantes en verre.
- 28-15** Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-16** Réparation de gros matériel électrique.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-17** Fabrication de matériel d'éclairage.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-18** Fabrication de fils et de câbles isolés pour l'électricité.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-19** Fabrication et installation d'ascenseurs, de monte - charge et d'escaliers mécaniques.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-21** Fabrication d'appareillage électrique d'installation.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-22** Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-23** Fabrication d'accumulateurs.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28-24** Fabrication de lampes électriques.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29. - Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel

- 29-11** Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-12** Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-13** Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-14** Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-15** Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-16** Fabrication de tubes électroniques et de semi - conducteurs.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-21** Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29-22** Fabrication d'appareils d'enregistrement et de 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 et d'autres matériels de transport terrestre

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

- 31-11** Construction de voitures particulières.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31-12** Construction de caravanes et remorques de tourisme.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31-13** Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31-14** Construction de véhicules utilitaires.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31-15** Construction de carrosseries, bennes, remorques autres que de tourisme.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peintures 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 voiles.
- 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, 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 visé la fabrication d'articles en métal.
- 54-03** Fabrication de bateaux de plaisance.
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.
- 54-07** 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 1.
- 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 1 : 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 basé métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe 1.
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 horloges de bijouterie.

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66-04 Réparations non désignées et sans spécialisation.

Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76-00 Holdings.

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

77-01 Activités d'études techniques.

Dans ce groupe sont soumises à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 2, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe 1).

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 2, 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.

77-15 Syndicats professionnels.

Dans ce groupe sont visées les chambres syndicales professionnelles, en tant que leurs activités principales sont consacrées à la métallurgie.

83-01 Recherche scientifique et technique (services marchands).

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou 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 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1).

Paragraphe 1

Clause d'attribution

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

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

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe : entre 20 et 80 p. 100, 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 trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

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

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

Paragraphe 2

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 p. 100 de l'effectif total.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus, se situe entre 20 p. 100 et 80 p. 100, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, 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 trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 p. 100, la présente annexe 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.

ANNEXE II

Commission paritaire territoriale de l'emploi

Les organisations signataires de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, représentées régionalement, ont défini le cadre de fonctionnement de la commission paritaire de l'emploi des arrondissements de Rouen et Dieppe.

I. - RÈGLES PRATIQUES DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

Ces règles de fonctionnement pourront être actualisées après un certain nombre de réunions ; elles seront portées à la connaissance de la Commission nationale de l'emploi.

Ainsi qu'il est indiqué à l'article 2 de l'accord susvisé, la commission territoriale se réunira au moins deux fois par an. La chambre syndicale des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe assurera la tâche matérielle du secrétariat de la commission.

La commission comprend :

- trois représentants pour chacune des organisations syndicales, dont un expert en tant que de besoin ;
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Pour les salariés siégeant dans la commission paritaire territoriale de l'emploi, les garanties prévues par le 6° de l'article 7 des dispositions générales de la convention collective, s'appliqueront en ce qui concerne la rémunération et le remboursement des frais de transport.

Le temps nécessaire à la représentation et à la conclusion de la réunion est fixé à deux heures.

Des groupes de travail pourront être constitués d'un commun accord entre les organisations syndicales signataires de l'accord du 12 juin 1987 modifié. Ils seront chargés d'étudier un sujet particulier déterminé par la commission paritaire territoriale de l'emploi métallurgie de Rouen et Dieppe. La durée de ces groupes sera limitée à l'examen du sujet concerné.

La commission territoriale sera tenue informée des travaux de la Commission paritaire nationale de l'emploi.

II. - MISSIONS ET BUT DE LA COMMISSION PARITAIRE TERRITORIALE DE L'EMPLOI

1. Emploi

La commission paritaire territoriale de l'emploi aura pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans son ressort professionnel et territorial ; par secteur d'activité et bassin d'emplois, dans la mesure du possible ;
- d'étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;
- de procéder ou de faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi ;
- d'examiner l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail sur le volume de l'emploi, son maintien et son développement. A cette fin, la chambre syndicale s'efforcera de recueillir le maximum d'informations sur les mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail (loi du 19 juin 1987 et accord métallurgie du 17 juillet 1986).

Les informations collectées seront portées à la connaissance des membres de la commission paritaire territoriale de l'emploi.

Un rapport sera établi annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution. Ce rapport fera un bilan de l'action entreprise à l'occasion des licenciements collectifs, dont la commission territoriale serait saisie.

A cette fin, lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique portera sur plus de dix salariés appartenant au même établissement, la commission paritaire territoriale de l'emploi sera informée par l'employeur sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement l'aura lui-même été.

D'autre part, si des difficultés surviennent au sein du comité d'entreprise ou d'établissement au sujet d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique, la commission paritaire de l'emploi pourra être saisie dans les conditions suivantes :

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ;
- soit lorsque le projet de licenciement porte sur au moins dix salariés dans une période de trente jours.

L'examen, de ces difficultés s'inscrira dans les délais de trente, quarante-cinq ou soixante jours devant s'écouler entre la notification des licenciements à l'administration et la notification des licenciements aux salariés concernés.

La commission paritaire territoriale de l'emploi s'assurera que des études ont été menées dans les domaines suivants : formation, réduction et aménagement du temps de travail, reclassement.

Afin d'assurer le mieux possible le reclassement des salariés de la métallurgie, la commission paritaire territoriale de l'emploi communiquera à la cellule de conversion tous renseignements dont elle dispose en matière de prévisions d'emploi et de qualification, et pourra demander à la cellule de conversion d'y être entendue en tant que de besoin. Elle définira par ailleurs, en fonction de ces prévisions, les priorités auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'A.N.P.E. et par l'A.P.E.C., aux adhérents des conventions de conversion.

La commission paritaire territoriale de l'emploi fera l'analyse prospective de l'évolution qualitative des emplois, y compris dans les entreprises petites et moyennes, et notamment de l'incidence sur ces emplois de l'introduction du développement des nouvelles technologies, en étudiant les profils d'emploi requis par ces évolutions ; elle fera ces études en liaison avec les différentes organisations à même de leur apporter des renseignements utiles, telles que direction départementale du travail et de l'emploi, services régionaux de l'A.N.P.E. Elle recherchera la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles assument et leur offrira sa collaboration. Elle se tiendra également en liaison avec la commission interprofessionnelle régionale créée dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié sur la sécurité de l'emploi.

2. Formation

Sur le plan général, la commission paritaire de l'emploi des arrondissements de Rouen et Dieppe est chargée de promouvoir la politique de formation de la profession à l'échelon territorial, en participant notamment à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, et en examinant les conditions de mise en oeuvre desdits moyens. En outre, elle définit les orientations à donner aux actions de formation à promouvoir dans son ressort territorial, en considérant les évolutions technologiques et en se référant notamment aux domaines de formation considérés comme prioritaires par l'accord national du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie. Ces orientations seront communiquées aux organismes que la commission paritaire territoriale de l'emploi estimera utile d'informer.

En ce qui concerne l'orientation professionnelle des jeunes, la commission paritaire territoriale de l'emploi contribuera à la mise en oeuvre du système de validation des qualifications professionnelles, en liaison avec la commission nationale de l'emploi, et recherchera un équilibre entre les trois contrats institués par l'accord interprofessionnel du 26 octobre 1983.

Par ailleurs, la commission paritaire territoriale de l'emploi joue un rôle d'information et d'orientation à l'égard des salariés souhaitant bénéficier d'un congé individuel de formation, en définissant les formations du Fongécif concernant des salariés relevant de la métallurgie.

AVENANT « MENSUELS »

Préliminaire

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs, d'une part, et les ouvriers, les administratifs, les techniciens et les agents de maîtrise, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

CHAPITRE I

Conclusion et modification du contrat de travail

Article 2

Embauchage

1. Offres d'emploi

Les employeurs doivent faire connaître à l'Agence Nationale Pour l'Emploi toute place vacante.

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

Les postes à pourvoir seront l'objet d'un affichage dans l'entreprise.

2. Epreuve préliminaire

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Cette épreuve technique ou essai professionnel de courte durée, est destinée à permettre à l'employeur de se rendre compte des connaissances techniques du candidat.

En conséquence, la durée de l'épreuve préliminaire ne devra pas se confondre avec celle de la période d'essai telle que prévue à l'article 4 du présent avenant.

Néanmoins, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux de l'appointement minimal fixé pour l'emploi correspondant dans l'établissement.

Tout candidat admis à passer l'épreuve d'essai aura connaissance de la nature des conditions et de la durée d'exécution ainsi que la qualification afférente à cet essai.

3. Engagement

L'entreprise veillera à assurer un bon accueil au salarié nouvellement recruté notamment en organisant une formation pratique et appropriée en matière de sécurité. A son entrée en fonctions, le salarié embauché reçoit une lettre d'engagement indiquant en particulier :

- la fonction qui sera exercée ;
- le classement hiérarchique tel que résultant de l'application de l'article 3 ci - après ;
- les appointements minimaux afférents au classement susvisé et correspondant à l'horaire d'embauche ;
- le montant des appointements réels ;
- l'établissement dans lequel l'emploi est exercé ;
- la durée et les conditions de la période d'essai, si elle est convenue ;
- l'horaire de travail pratiqué à l'embauche.

Ce document, dont chacune des parties conservera un exemplaire, précisera en outre que le salarié embauché a pris connaissance du règlement intérieur.

Sous réserve de l'application des articles 6 et 7 du présent avenant, toute modification substantielle de caractère individuel apporté à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

4. Remise de la convention collective

Tout salarié, à la date de son engagement, recevra de son employeur un exemplaire de la convention collective et des mises à jour qui lui sont applicables.

En cas de modification conventionnelle des textes précités, l'employeur devra remettre au salarié le ou les textes nouvellement applicables.

L'obligation de remise de la convention collective, telle que décrite aux alinéas précédents, s'appliquera plus largement à l'égard de tout salarié entrant dans le champ d'application du présent avenant.

En conséquence, les entreprises prendront toutes dispositions utiles afin que la présente convention et ses mises à jour soient remises aux salariés dans les meilleurs délais et au plus tard avant le 1^{er} janvier 1992.

5. Entretien annuel

Sans préjudice des modes d'entretiens individuels déjà en vigueur dans les entreprises ou établissements, les parties signataires demandent aux employeurs de prendre toutes dispositions utiles pour que les salariés qui en font expressément la demande puissent bénéficier annuellement d'un entretien individuel d'évaluation et d'objectif avec l'encadrement selon des modalités préalablement définies et communiquées aux intéressés.

A la demande des salariés intéressés, les employeurs concernés délivreront une synthèse écrite d'évaluation et d'objectif conforme aux termes de l'entretien annuel.

6. Emploi obligatoire de certaines catégories de salariés

Il est entendu que les dispositions du présent article ne peuvent faire échec à l'obligation résultant des lois et décrets en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés, ni aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

Article 3

Classification

Pour le classement des salariés, il sera fait application de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification annexé de la présente convention.

Article 4

Période d'essai

Pour la détermination de la durée de la période d'essai, les parties contractantes font référence aux dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

La période d'essai est de trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V; de deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV et d'un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III, II ou I.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties, sans préavis.

Toutefois, lorsque la moitié de la période d'essai aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de deux semaines pour les autres.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le salarié licencié en cours de période d'essai sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 10 heures maximum, si le préavis est d'une semaine ;
- 20 heures maximum, dans le cas où le préavis est de deux semaines.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur sur un éventuel regroupement des heures, 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 salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

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

Article 5

Promotion

Les connaissances acquises par l'expérience ou complétées par la formation continue seront prises en compte pour favoriser la promotion des salariés ainsi que leur déroulement de carrière. En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste ; à cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période d'adaptation dont la durée sera équivalente à celle de la période d'essai, telle que définie à l'article précédent prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration obligatoire du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 6

Mutation professionnelle

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 40 du présent avenant, dans le cas où un changement de poste décidé par l'employeur pour un motif autre que disciplinaire, et comportant une modification substantielle du contrat de travail, n'est pas accepté par l'intéressé dans un délai au plus égal au préavis prévu par la présente convention, il sera considéré comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglé comme tel.

Le délai susvisé commence à courir à compter du jour de la notification par l'employeur de la modification contractuelle par une lettre recommandée avec accusé de réception ou par une lettre remise contre décharge.

Les signataires de la présente convention demandent aux entreprises de rechercher, face aux problèmes concrets générés par l'évolution technologique, les moyens d'adaptation des salariés concernés pour éviter d'éventuels déclassements, notamment en recourant à des formations appropriées.

Si malgré la mise en oeuvre des efforts évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail entraînant un déclassement, les règles suivantes s'appliqueront :

- sans préjudice de l'application des dispositions de l'accord du 12 juin 1987 modifié, et de celles du 4° de l'article 40 du présent avenant, la mutation professionnelle entraînant le déclassement et acceptée par écrit par le salarié ne donnera pas lieu à une diminution de salaire avant l'expiration d'une période égale au double de la durée du préavis commençant à courir le jour de la notification par l'employeur de la mutation susvisée. Si la mutation professionnelle entraînant le déclassement est acceptée par le salarié dans les quinze jours, celui-ci bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant une période égale à trois fois la durée du préavis et commençant à courir le jour de la notification par l'employeur de la mutation susvisée.

Article 7

Changement de lieu de travail et de résidence

Sous réserve des clauses pouvant figurer dans le contrat de travail, la modification substantielle du lieu de travail par l'employeur qui n'est pas acceptée par le salarié dans un délai au plus égal au préavis est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

La modification substantielle du lieu de travail devra être notifiée au salarié par l'employeur par une lettre recommandée avec accusé de réception, ou par lettre remise contre décharge. Le consentement du salarié sera donné par écrit.

En l'absence de réponse écrite du salarié concerné au terme du délai susvisé, la rupture du contrat de travail qui s'ensuivra sera imputable à l'employeur.

Pendant le délai de réflexion, l'employeur devra prendre l'initiative d'une discussion avec le salarié des modalités éventuelles du changement de résidence. Le nombre de jours d'absence nécessaires pour préparer le transfert définitif, le nombre de voyages préalables, l'insertion du conjoint dans le nouveau cadre géographique et professionnel seront, en particulier, l'objet de propositions écrites réelles et sérieuses de l'employeur qui devra tenir compte des spécificités de chaque situation de fait.

En cas d'acceptation par le salarié et sans préjudice de l'application des dispositions de l'alinéa précédent, l'employeur devra rembourser intégralement sur justification les frais ci-après exposés par l'intéressé pour se rendre définitivement à son nouveau lieu de travail : les frais de déménagement ainsi que les frais de déplacement du salarié concerné, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui, inhérents au seul voyage correspondant au changement définitif de résidence.

Une avance sur frais pourra être faite par l'employeur à la demande du salarié.

Les sommes que le salarié pourrait percevoir à ce titre du Fonds National de l'Emploi seront déduites des indemnités éventuellement mises à la charge de l'employeur.

CHAPITRE II

Exécution du contrat de travail

Article 8

Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte, d'une part, 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, et d'autre part, des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise, sans que soient exclues les périodes de suspension de ces contrats ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.

Article 9
Durée du travail

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

Les parties signataires insistent sur l'intérêt de la négociation annuelle obligatoire, telle que mise en oeuvre par le code du Travail et par l'accord national du 23 février 1982, sur les thèmes de la durée effective et de l'organisation du temps de travail.

Elles soulignent à cette fin que les contreparties accordées aux salariés concernés par de nouveaux modes d'aménagement du temps de travail pourront consister en une réduction de la durée du travail effectif ou en toute autre contrepartie, notamment financière ou de temps de formation, laissée à l'appréciation des signataires de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 10
Déplacements

Les conditions de déplacement des salariés sont réglées par l'accord national du 26 février 1976 figurant à l'annexe VI (page 58) de la présente convention, sauf dispositions plus favorables en vigueur dans l'entreprise.

CHAPITRE III
Congés et suspension du contrat de travail

Article 11
Congés payés

Les congés payés sont réglés conformément aux prescriptions du code du Travail et aux dispositions de l'accord national du 23 février 1982, sous réserve de ce qui suit :

1. Calcul de la durée du congé payé annuel

Pour le calcul de la durée du congé annuel, le temps pendant lequel le salarié absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 13 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

2. Congé supplémentaire

Le congé annuel principal est augmenté d'un congé supplémentaire de :

- 1 jour pour le salarié ayant dix ans d'ancienneté ;
- 2 jours pour le salarié ayant quinze ans d'ancienneté ;
- 3 jours pour le salarié ayant vingt ans d'ancienneté.

Ce complément de congé sera majoré d'un jour supplémentaire pour le salarié ayant atteint trente ans d'ancienneté ou âgé de plus de cinquante cinq ans.

L'ancienneté et l'âge sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année civile.

A titre exceptionnel, dès l'entrée en vigueur de la présente convention, l'ouverture du droit à complément de congé sera déterminée par l'ancienneté et l'âge du salarié appréciés au 1^{er} juin 1991.

L'indemnisation du congé supplémentaire sera calculée suivant les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du Travail, relatif aux congés annuels.

Ces jours de congé supplémentaire ne pourront être accolés au congé principal qu'avec l'accord exprès de l'employeur. Les jours supplémentaires ne pourront donner lieu à attribution de jours de congé de fractionnement.

La période durant laquelle ce supplément de congé doit effectivement être pris expire le 1^{er} juin de l'année suivant celle de l'ouverture des droits.

3. Prise du congé

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les dates prévues pour les congés dans l'établissement devront être portées à la connaissance du personnel le plus tôt possible et le 31 mars au plus tard.

En vue de faciliter le départ en vacances familiales, l'employeur dont l'entreprise est amenée à fermer partiellement ou totalement durant la période des congés s'efforcera d'employer les salariés qui demanderont un aménagement de leur congé afin de l'harmoniser avec celle de leur conjoint, de leurs enfants de moins de dix - huit ans, ou pour ceux-ci avec celle de leurs parents.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée le plus tôt possible et au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

4. Situations particulières

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. Toutefois, s'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé payé.

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

En cas de fermeture de l'établissement pendant une durée inférieure ou égale à celle du congé annuel légal, l'employeur s'efforcera d'occuper, pendant la période suivant leur congé, les salariés qui bénéficient d'un congé d'une durée inférieure à la durée de fermeture, au besoin à des travaux autres que leurs travaux habituels. En telle hypothèse, l'employeur veillera à ce que l'intéressé puisse préalablement recevoir une information adaptée, notamment sous l'angle de la sécurité, à la prise effective du poste ainsi provisoirement confié.

Article 12

Autorisation d'absence rémunérée pour événements de famille

Sous réserve de l'application des dispositions du code du Travail, les salariés bénéficient, sur justification, et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence dans les conditions prévues ci-dessous :

- naissance survenue au foyer ou arrivée
- d'un enfant placé en vue de son adoption3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint1 semaine appréciée en jours ouvrés ;
- décès d'un enfant3 jours ouvrés ;
- décès du père ou de la mère2 jours ouvrés ;
- décès d'un beau - parent (mère, père du conjoint).....2 jours ouvrés ;
- décès d'un grand - parent du salarié ou de son conjoint.....1 jour ouvré ;
- décès d'un frère, d'une sœur1 jour ouvré ;
- mariage du salarié.....4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant.....1 jour ouvré ;

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise :

- mariage du salarié1 semaine appréciée en jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant2 jours ouvrés.

Sauf circonstances exceptionnelles, le salarié devra formuler la demande d'autorisation au moins quarante - huit heures à l'avance.

Le nombre de jours d'absence autorisée, tel qu'énoncé ci-dessus, comprend obligatoirement le jour de l'événement et/ou les jours attenants.

Néanmoins, et par exception au principe posé au précédent alinéa, l'autorisation d'absence en cas de naissance ou d'adoption pourra être accordée dans une période de quinze jours entourant la date de la naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération appréciée hors remboursement de frais professionnels. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paie.

Les jours d'absence suscités sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Si l'événement se situe pendant une période de suspension du contrat, le salarié ne pourra ultérieurement prétendre au bénéfice du nombre de jours prévus pour ledit événement. Toutefois, au cas où le mariage du salarié a lieu pendant sa période de congé annuel payé, il pourra bénéficier d'une autorisation d'absence dans les conditions prévues ci-dessus.

Article 13

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

1. Conditions d'attribution

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions suivantes.

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des garanties prévues au 2. ci-dessous 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 français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié 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-dessous fixées.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation telle que définie au 2. ci-dessous ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit.

2. Garanties accordées

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

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

Le temps d'indemnisation à plein tarif et sur la base des trois quarts des appointements sera augmenté de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté.

Pour l'application des présentes dispositions, les jours s'apprécient en jours calendaires.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale, des régimes de prévoyance, mais en ne retenant dans ce 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 en prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie de l'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

L'indemnisation, calculée conformément aux dispositions des alinéas précédents, interviendra aux dates habituelles de la paie.

3. Dispositions particulières

Les signataires de la présente convention soulignent que les dispositions énoncées ci-dessous s'inscrivent dans le cadre du chapitre 2 de la loi du 5 juillet 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accident de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation, à laquelle ils font expressément référence.

En cas d'indisponibilité résultant d'un accident de la circulation ne présentant aucun lien avec le travail (autre qu'accident de travail ou qu'accident de trajet), et causé par un tiers, le salarié devra, sous réserve du respect des conditions d'attribution déterminées au 1 ci-dessus, informer l'employeur de l'identité de la personne tenue à réparation afin qu'un recours contre elle ou son assureur puisse être intenté.

En telle circonstance, le nombre de jours d'absence liés à l'accident et dûment indemnisés par l'employeur conformément aux dispositions susvisées ne sera pas imputable sur le nombre de jours garantis au 2. ci-dessus.

Article 14

Autorisation d'absence exceptionnelle pour soins d'un enfant malade

Il sera accordé à la mère ou au père dont la présence sera indispensable auprès d'un enfant malade une autorisation d'absence pour le soigner pendant une durée maximale de quatre jours par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.

Pendant cette période, les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise percevront la moitié de leur rémunération sous condition d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante de l'un de ses parents et que cet enfant soit âgé de moins de douze ans.

L'autorisation telle que définie au premier alinéa ci-dessus pourra, s'il y a lieu, porter sur des jours supplémentaires d'absence, accordés alors sans rémunération.

Article 15

Congés de maternité et congés d'adoption

1. Congés de maternité

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Pendant seize semaines, l'intéressée percevra le cas échéant la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Si un état pathologique reconnu par la sécurité sociale rend nécessaire une augmentation de deux semaines du repos susvisé, la femme bénéficiera de la garantie ci-dessus au titre de ces deux semaines supplémentaires.

Si un prolongement de deux semaines du congé défini aux alinéas précédents est demandé en cas de naissances multiples, la femme bénéficiera de la garantie énoncée ci-dessus au titre de ces deux semaines supplémentaires.

Si la naissance porte le nombre d'enfants à charge à trois ou plus, le congé maternité est de vingt-six semaines. L'intéressée bénéficie alors de la même garantie au titre des dix semaines supplémentaires.

Lorsque l'enfant est resté hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut reporter à la date de fin de l'hospitalisation tout ou partie de congé auquel elle peut encore prétendre.

2. Congés d'adoption

Les congés d'adoption sont accordés conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

En cas d'adoption d'un enfant confié par un service d'aide sociale à l'enfance ou par une oeuvre d'adoption autorisée, le salarié concerné, mère ou père adoptif, a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période de dix semaines.

En tel cas, l'intéressé percevra le cas échéant la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Si un prolongement de deux semaines est demandé en cas d'adoptions multiples, le salarié adoptif sera indemnisé par l'employeur dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

3. Dispositions communes

L'indemnisation par l'employeur des périodes précitées est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de repos.

Les indemnités versées par les régimes de prévoyance, telles qu'indiquées aux 1 et 2 ci-dessus, ne sont prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

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

Cette rémunération doit s'apprécier hors remboursement de frais professionnels.

Article 16

Congé postnatal

Les salariés désirant élever leur enfant auront droit, sous réserve d'informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois semaines à l'avance, du point de départ et de la durée de la période choisie, de bénéficier d'un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu par la législation en vigueur. Durant cette période, et sans préjudice de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au congé parental d'éducation, le contrat de travail est suspendu.

A l'issue de ce congé, ils doivent être assurés de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

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

Dans ces deux cas l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement devront être payées par l'employeur, qui, en outre, sera tenu dans une période d'un an d'embaucher par priorité l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Article 17
Service national

1. Service national obligatoire

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois, en ce qui concerne les salariés ayant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel. Le départ au service militaire ne constitue pas, en soi-même, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Pour bénéficier des dispositions ci-dessus, le salarié devra prévenir son employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception; au plus tôt un mois avant la date de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, de son intention de reprendre son poste. L'employeur devra faire connaître sa réponse dans les huit jours suivant la réception de la demande. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans l'établissement où il travaillait avant son départ, ou transféré dans un autre établissement de la société compris dans le champ d'application de la présente convention, et ce dans le mois suivant la date de sa libération ou celle de 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.

2. Périodes militaires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, le salaire sera dû déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Le salaire à prendre en considération est celui correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période militaire n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

CHAPITRE IV

Rémunération

Article 18
Appointements minimaux garantis

Les salariés bénéficieront des appointements minimaux garantis dans les conditions et selon les barèmes fixés par l'accord l'annexe II de la présente convention.

Les organisations syndicales liées par la présente convention se réuniront chaque année pour négocier lesdits appointements minimaux garantis.

Article 19
Prime d'ancienneté

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

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique de l'intéressé, telle que déterminée à l'annexe III, un taux défini comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 p. 100 après 3 ans d'ancienneté
- 4 p. 100 après 4 ans d'ancienneté
- 5 p. 100 après 5 ans d'ancienneté
- 6 p. 100 après 6 ans d'ancienneté
- 7 p. 100 après 7 ans d'ancienneté
- 8 p. 100 après 8 ans d'ancienneté
- 9 p. 100 après 9 ans d'ancienneté
- 10 p. 100 après 10 ans d'ancienneté
- 11 p. 100 après 11 ans d'ancienneté
- 12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté
- 13 p. 100 après 13 ans d'ancienneté
- 14 p. 100 après 14 ans d'ancienneté
- 15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté

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

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

Article 20

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées exceptionnellement au-delà de la durée hebdomadaire légale ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine civile sauf dispositions réglementaires différentes.

Article 21

Jours fériés

Les règles du code du Travail demeurent applicables sous réserve des dispositions suivantes :

1. Jour férié chômé

Les heures de travail perdues un jour férié légal chômé ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et ne pourront être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés.

2. Jour férié travaillé

Le salarié appelé, en raison de ses fonctions et des besoins de l'usine, à travailler un jour férié aura droit, à son choix, à un repos compensateur dont la date sera fixée en accord avec la direction, ou à défaut à une majoration de 100 p. 100, s'ajoutant à ses appointements habituels:

Dans le cas où le jour férié donnera lieu à un repos compensateur, les intéressés ne pourront, de ce fait, subir une réduction de leur rémunération pour la semaine dans laquelle se situera ce repos compensateur.

Du fait de la majoration précitée, les majorations pour heures supplémentaires ne seront pas applicables aux heures effectuées un jour férié.

3. Modalités d'application

Les garanties prévues aux 1 et 2 ci-dessus ne sont pas cumulables en cas de jour férié travaillé.

Article 22

Remplacements provisoires

Tout salarié assurant intégralement le remplacement provisoire d'un poste de qualification supérieure bénéficiera, à partir du premier jour de ce remplacement, d'une indemnité mensuelle égale à la différence entre le taux salarial minimum de l'entreprise correspondant à son coefficient et le taux salarial minimum de l'entreprise correspondant au coefficient du salarié dont il assure le remplacement, sous réserve que ces rémunérations ainsi calculées soient inférieures ou au plus égales à la rémunération réelle de la personne remplacée.

Article 23

Perte de temps

En cas de perte de temps due à une cause interne à l'entreprise et indépendante de la volonté du salarié, à la prise de poste si le salarié n'a pas été préalablement averti ou pendant l'exécution du travail (arrêt, accident de machine ou d'installation, attente de pièces ou de matières, etc.), ce temps, est payé au salarié sur la base du taux salarial minimum de l'entreprise correspondant à son coefficient.

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

S'il s'avérait impossible d'employer immédiatement le salarié dans les conditions visées à l'alinéa précédent, la direction devra verser à celui-ci une indemnité complémentaire de suspension ponctuelle d'activité calculée sur la base de deux heures de salaire dans la limite de l'horaire habituel de travail.

Article 24

Inventions

Les inventions des salariés sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salaire du salarié titulaire d'une mission inventive correspondant à ses fonctions effectives tient compte des études ou recherches, développées à cette fin et rémunère forfaitairement les résultats de son travail.

Néanmoins, si une invention dont le salarié est l'auteur présentait pour l'entreprise une valeur exceptionnelle sans commune mesure avec la rémunération de l'inventeur, celui-ci recevrait après la délivrance du brevet une gratification supplémentaire et substantielle versée en une ou plusieurs fois. Cette disposition s'applique même dans le cas où le salarié serait parti à la retraite ou, plus largement, aurait quitté depuis lors l'entreprise.

Lorsqu'un salarié, non titulaire d'une mission inventive, devient auteur d'une invention ayant trait aux activités, aux études, aux recherches de l'entreprise, dont celle-ci se fait attribuer la propriété, l'employeur doit verser au salarié concerné le juste prix de son invention.

Dans l'hypothèse où le salarié réalise, sans le concours de l'entreprise, une invention qui n'a trait à aucune des activités, études ou recherches de celle-ci, le droit de propriété appartient au salarié inventeur exclusivement.

Article 25

Majoration d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche

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

Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, notamment parce qu'il ne s'applique pas à un travail en équipes successives, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, pour exécuter un travail exceptionnel, bénéficieront de la majoration d'incommodité susvisée incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Ces dispositions produisent leurs effets sans préjudice de l'application des textes législatifs et conventionnels relatifs aux durées maximales de travail.

Article 26

Travail au rendement

On entend par salaire au rendement une rémunération fonction d'une mesure du travail effectué par un salarié, mesure définie selon des règles préalablement déterminées par l'entreprise.

Les évolutions technologiques, les nouvelles méthodes d'organisation visant à une amélioration des conditions de travail, les aspirations des salariés ont conduit à une réduction importante et durable du champ d'application du salaire au rendement.

Les parties signataires estiment particulières souhaitable de favoriser cette évolution et demandent aux entreprises de prendre toutes les dispositions permettant d'aboutir progressivement à une disparition de cette forme de rémunération.

Dans l'immédiat, pour tous travaux au rendement, le salarié concerné a la garantie d'être informé soit par bon de travail, soit par affiches dans les ateliers des éléments de base (nombre de pièces, prix, temps, etc.) lui permettant de contrôler le salaire qu'il a perçu.

La révision des données techniques du salaire au rendement ne doit intervenir que lors d'un changement dans la tâche, dans la méthode de travail, dans l'équipement ou par la correction d'erreur manifeste d'évaluation.

Les parties signataires soulignent que, en tout état de cause, le salarié travaillant au rendement a l'assurance de percevoir le taux salarial minimum de l'entreprise correspondant à son coefficient.

Article 27

Majoration d'incommodité pour le travail en équipes successives comportant le travail de nuit

Lorsque l'horaire de travail est organisé par équipes ou postes successifs comportant le travail de nuit, les salariés qui travaillent en équipe ou en poste de nuit, à condition qu'ils effectuent au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures du matin, bénéficieront au titre des heures accomplies, d'une majoration d'incommodité d'un montant égal à 15 p. 100 du salaire de base correspondant qui s'ajoutera à leur rémunération.

Cette majoration pourra en accord avec les représentants du personnel être étalée sur les postes successifs.

Article 28
Indemnité de panier

Les salariés effectuant au moins quatre heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime dite de panier, dont le taux figure en annexe IV de la présente convention.

Article 29
Indemnité pour travaux spéciaux

A titre exceptionnel, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et du médecin du travail, des indemnités distinctes du salaire devront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles certains travaux pourraient être exécutés, dans la mesure où il n'en est pas tenu compte dans la fixation des rémunérations des salariés qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, la création, la modification et la suppression de ces indemnités seront décidées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et du médecin du travail.

Le versement des indemnités ainsi définies est strictement subordonné aux causes exceptionnelles qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente, voire ponctuelle.

Des indemnités distinctes des précédentes devront être attribuées exceptionnellement en cas de détériorations anormales 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 et d'utilisation d'outillage appartenant au salarié.

Ces garanties exceptionnelles sont attribuées sans préjudice d'une obligation de recherche constante de l'amélioration des conditions de travail.

Article 30
Indemnité de transport

Distincte des indemnités de déplacements instituées par l'accord national de la métallurgie du 26 février 1976, l'indemnité de transport est destinée à assurer une participation forfaitaire aux frais engagés par les salariés pour accomplir le trajet qui sépare leur domicile habituel de leur lieu de travail.

Elle est accordée dans les conditions spécifiées à l'annexe V de la convention collective.

Article 31
Communication des éléments de salaire

Le salarié aura la faculté de demander communication de tous les éléments et modes de calcul ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie, notamment :

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

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

CHAPITRE V

Rupture du contrat de travail

Article 32

Préavis

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

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

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

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, 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 préavis aura été exécutée, le salarié 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 préavis 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 par les accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi.

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

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

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

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.

Dans la mesure où ses recherches le nécessitent l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le salarié n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 33

Conséquences des absences prolongées

Les signataires de la présente convention rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du Travail.

Sous réserve de l'application des dispositions particulières du code du Travail relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles, dans le cas où une absence d'une durée supérieure au temps d'indemnisation défini à l'article 13 de l'avenant « Mensuels », imposerait le remplacement effectif du salarié, l'employeur pourra prendre l'initiative de la rupture de son contrat de travail après avoir mis en demeure le salarié de reprendre son travail, en notifiant, en particulier, le motif précis de cette résiliation par lettre recommandée avec accusé de réception. L'intéressé bénéficiera alors d'une priorité de réengagement.

L'employeur qui aura mis fin au contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé, déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des régimes de prévoyance mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux. En cas de chômage partiel ou total dans l'établissement, le salarié concerné aura l'assurance de percevoir ladite indemnité calculée comme s'il avait effectivement travaillé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 35 du présent avenant le salarié ainsi remplacé percevra une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Sauf en cas de faute grave, et sous réserve de l'application de principe posé au 1er alinéa ci-dessus, le licenciement pour cause réelle et sérieuse du salarié en cours d'absence pour maladie donnera lieu au versement par l'employeur d'une indemnité compensatrice de préavis et d'une indemnité de licenciement telles que déterminées par la présente convention.

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

Article 34

Licenciement économique

En cas de licenciement pour motif économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des clauses des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi.

Dans un souci de favoriser la gestion prévisionnelle des emplois et des carrières dans les entreprises, les signataires font expressément référence aux dispositions de l'article L.432-1-1 du code du Travail, tel que résultant de la loi du 2 août 1989.

Article 35

Indemnité de licenciement

1. Montant

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

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année d'ancienneté au-delà de quinze ans.

2. Modalités générales d'application

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 8 du présent avenant. Toutefois, quand le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur dans la même entreprise, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de cinquième de mois et, éventuellement de dixième correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminuée du nombre de cinquième et de dixième de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois de présence du salarié licencié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Toutefois, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence, s'il en découle un résultat plus favorable pour l'intéressé. Lorsque le contrat de travail est suspendu pour une cause légitime pendant la période de référence, l'assiette de calcul est composée des salaires que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler pendant cette période de suspension.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant.

A cet égard, les salariés travaillant à temps partiel bénéficieront des dispositions particulières prévues dans le code du travail.

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

Article 36

Retraite

1. Principe

La mise à la retraite à partir de soixante-cinq ans ne constitue pas un licenciement et ne donne pas droit à l'indemnité de licenciement.

2. Départ ou mise à la retraite à partir de soixante-cinq ans

Le salarié prenant sa retraite de son initiative ou du fait de son employeur à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans recevra une allocation de départ fonction de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- 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

Il est bien entendu que cette indemnité de départ à l'âge de la retraite est nettement indépendante de la retraite elle-même et ne pourra venir en déduction de son montant ou du capital représentatif.

3. Départ à la retraite à soixante ans

Dans le cas où le salarié prendrait sa retraite de son initiative à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans, il recevrait ladite allocation calculée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

4. Modalités générales d'application

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 8 du présent avenant. Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, et intervenue pour un motif autre qu'économique, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'allocation de départ à la retraite de l'intéressé.

L'indemnité de départ à l'âge de la retraite sera calculée sur la base de l'indemnité de licenciement définie par l'article 35 ci-dessus.

A cet égard, les salariés travaillant à temps partiel bénéficieront des dispositions particulières prévues dans le code du Travail.

CHAPITRE VI

Conditions de travail

Article 37

Journée continue, poste continu, repas de midi

1. Journée continue ou poste continu

On entend par poste continu ou journée continue l'organisation du travail d'une durée au moins égale à sept heures trente minutes et comportant un arrêt inférieur à une heure.

Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une demi-heure d'arrêt sans diminution de rémunération.

Toutefois, quand les circonstances ou le genre de travail ne permettront pas de donner effectivement au salarié la demi-heure d'arrêt, celui-ci touchera, en plus de son salaire journalier, un supplément de rémunération correspondant à une demi-heure de travail.

Cependant, lorsque l'entreprise met à la disposition du personnel un restaurant et que l'arrêt est au moins égal à trois quarts d'heure, aucun supplément de rémunération ne sera accordé.

Les dispositions prévues dans le présent article ne s'appliquent pas en cas d'horaire individualisé.

2. Repas du midi

Les heures de travail exceptionnelles effectuées pendant l'horaire normal du repas de midi, par application soit des paragraphes 4 et 6 de l'article 5 (dérogations permanentes), soit du paragraphe 1 de l'article 6 du décret du 27 octobre 1936 ou qui ne tombe pas dans les autres cas de dérogations permanentes prévues par ce décret, bénéficient d'une majoration d'incommodité de 25 p. 100.

Article 38

Pause payée

Le salarié travaillant en équipes ou postes successifs d'une durée au moins égale à quatre heures bénéficiera d'une demi-heure d'arrêt sans diminution de rémunération.

Toutefois, quand les circonstances ou le genre de travail ne permettront pas de donner effectivement au salarié la demi-heure d'arrêt, celui-ci touchera, en plus de son salaire journalier, un supplément de rémunération correspondant à une demi-heure de travail.

Article 39 *Travail des femmes*

Les conditions particulières du travail des femmes dans les industries relevant de la présente convention sont réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, notamment en ce qui concerne la protection de la salariée en état de grossesse, sous réserve de ce qui suit :

- les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties de personnel ;
- en tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire ;
- à partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi, soit trente minutes le matin ou l'après-midi, sera rémunérée au taux du salaire réel ;
- dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée ;
- lorsqu'un examen prénatal, tel que défini par le code de la santé publique, se déroulera en tout ou partie pendant le temps de travail de la femme enceinte, l'intéressée aura la garantie du maintien de sa rémunération pendant le temps d'absence correspondant, au plus égal à quatre heures, décompté dans les limites de son horaire habituel de travail ;
- cette participation de l'employeur ne sera accordée qu'après présentation du volet justificatif du carnet de maternité ;
- le temps tel que ci-dessus indemnisé au titre du cumul des examens prénataux réalisés avant le début du congé de maternité ne saurait par ailleurs excéder douze heures.

Article 40 *Garanties relatives à l'emploi de certains salariés d'au moins cinquante ans*

1. Dispositions générales

Après cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 8 du présent avenant, le salarié âgé de cinquante ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré des aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

2. Aménagement de poste

Au cas où le salarié visé ci-dessus ne pourrait plus, en raison d'une insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur, celui-ci mettra tout en oeuvre 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 d'un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, d'un délégué du personnel de son choix.

3. Mutation professionnelle

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail du salarié visé ci-dessus, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classement 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.

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 oeuvre 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.

4. Garanties en cas de déclassement

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués au 3. ci-dessus, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des quatre alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination des appointements minimaux conventionnels.

En outre l'intéressé aura droit au maintien de sa rémunération antérieure pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 p. 100 de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération.

Par exception au principe posé à l'alinéa précédent, le salarié âgé de cinquante-cinq ans ou plus, dont l'ancienneté est supérieure à cinq ans bénéficiera sans limitation de durée au maintien de sa rémunération antérieure.

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.

5. Indemnités de rupture

En cas d'inaptitude au poste, déclarée par le médecin du travail, le salarié âgé de cinquante ans ou plus, dont l'ancienneté est supérieure à cinq ans, qui n'aurait pu bénéficier de l'une des garanties prévues ci-dessus et dont le contrat se trouvera rompu de ce fait pour force majeure, recevra néanmoins une indemnité de rupture équivalente au montant de l'indemnité de licenciement tel que visé à l'article 35 et une somme égale à l'indemnité de préavis qui aurait été versée en cas de licenciement.

En cas d'inaptitude déclarée à l'issue d'une absence pour maladie ou accident, cette garantie exceptionnelle ne s'applique qu'aux salariés dont le premier jour d'absence est postérieur à la date d'application de la présente convention.

CHAPITRE VII

Conditions particulières d'emploi

Article 41

Salariés de moins de dix-huit ans

Les conditions particulières de travail des salariés de moins de dix-huit ans sont réglées conformément aux dispositions du code du Travail.

Dans le cas où ces jeunes salariés effectuent d'une façon courante et dans les mêmes conditions, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés conformément aux barèmes établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant lesdits travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, et sans préjudice à l'application des dispositions de l'article R. 141-1 du code du Travail, les salariés de moins de dix-huit ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont l'assurance de se voir attribuer 90 p. 100 du montant des appointements minimaux garanties tels que définis à l'article 18 du présent avenant correspondant à leur coefficient.

Article 42

Travail à temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions du code du Travail.

Les salariés souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise devront faire connaître expressément leur intention à l'employeur en lui adressant une lettre recommandée avec accusé de réception, dûment motivée.

Cette demande devra être formulée au moins deux mois avant la date de modification de l'horaire, telle que souhaitée par le salarié.

L'employeur disposera d'un délai d'un mois pour examiner de façon minutieuse la demande qui lui est soumise, en s'attachant d'une part à la structure et à l'organisation de son entreprise et d'autre part à la situation individuelle du salarié concerné.

Au plus tard, au terme du délai prédéterminé, il fera connaître à l'intéressé sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception, en énonçant le cas échéant les motifs du refus. Celui-ci peut notamment résulter de l'absence de poste disponible ou encore de la qualification inadaptée du salarié par rapport au poste vacant.

Dans le cas où plusieurs salariés appartenant à la même catégorie professionnelle solliciteraient simultanément la même demande, l'employeur définira un ordre de priorité en prenant notamment en compte les qualités professionnelles, les charges de famille et l'ancienneté.

La procédure énoncée dans les alinéas ci-dessus sera applicable aux salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise.

Article 43
Travail au domicile

Sous réserve des dispositions particulières à cette catégorie de salariés, lorsqu'ils auront recours au travail à domicile les employeurs appliqueront les règles prévues par la présente convention.

Article 44
Salarié appelé à exercer son activité à l'étranger

Dans les entreprises où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux d'organisations représentatives au sens de l'article L.132-2 du code du Travail, les modalités de détachement doivent faire l'objet d'une négociation dont l'employeur doit prendre l'initiative. Dans les autres entreprises, les modalités de détachement doivent faire l'objet de dispositions particulières par contrat de travail ou avenant.

Ces dispositions doivent définir les conditions de travail et de séjour du personnel appelé à l'initiative de son employeur à travailler à l'étranger, dans la Communauté Economique Européenne et hors de la Communauté Economique Européenne.

Ces dispositions doivent notamment lui assurer des conditions de travail et avantages sociaux comparables à ceux qui sont de règle en métropole, compenser les sujétions de toute nature inhérentes à un séjour à l'étranger, en particulier en ce qui concerne la famille de l'intéressé et garantir son retour en métropole et dans son entreprise d'origine en tenant compte de ses responsabilités antérieures.

Ces dispositions doivent également définir les conditions applicables au personnel spécialement embauché pour exercer son activité hors de France.

AVENANT RELATIF A
« CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS »
(Accord national du 13 septembre 1974 modifié)

Article 1^{er}
Champ d'application

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

Article 2
Personnel visé

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} et occupant les fonctions suivantes :

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

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

Le salarié faisant partie de l'une des catégories ci-dessus définies sera dénommé « intéressé » dans les dispositions suivantes.

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 rémunération minimale hiérarchique dudit emploi (base 40 h) ;
- 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 quinze 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 psychosociologiques

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

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé; au cours de son contrat, de subir un examen psychosociologique ; lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

Article 5

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 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 cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte-tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps des 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 oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé,

compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre 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 cinquante 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 1/5 de la moyenne mensuelle de la rémunération

ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

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

Article 11

Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante 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.M. 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 intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

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

ANNEXES
A LA CONVENTION COLLECTIVE

ANNEXE I

Accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification

(Modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983 et 25 janvier 1990)

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 des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

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

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

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 rémunération 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 1

Entreprises visées

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

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

Article 2

Personnel visé

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

Article 3

Objet

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

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

CLASSIFICATION

OUVRIERS

NIVEAU IV (1)

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

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

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

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

Niveau de connaissances (2)

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

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

*** Technicien d'atelier (T.A. 4 - Coefficient 285) (2)**

Le travail est caractérisé par

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en oeuvre 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.

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

Cet avenant stipule en particulier dans son article 3. Déroulement de carrière des techniciens d'atelier :

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

(2) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.

* *Technicien d'atelier* (T.A. 3 - Coefficient 270) **(3)**

Le travail est caractérisé par :

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

* *Technicien d'atelier* (T.A. 2 - Coefficient 255) **(3)**

Le travail est caractérisé par :

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

NIVEAU III

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et IV b de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) **(3)**. Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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

* *Technicien d'atelier* (Coefficient 240)

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

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

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

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

* *P. 3* (Coefficient 215)

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

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

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

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.

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

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

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

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

Niveau de connaissances professionnelles

Niveaux V et V bis de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (4). 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 (5) 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 importantes.

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

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

Niveau

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

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

*** O.3 (Coefficient 155)**

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

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

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

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

*** O.2 (Coefficient 145)**

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

*** O.1 (Coefficient 140)**

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

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

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

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

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

(5) *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.*

ADMINISTRATIFS – TECHNICIENS

NIVEAU V

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

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau III de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (6)

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

* Troisième échelon (Coefficient 365)

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

* Deuxième échelon (Coefficient 335)

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

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

* Premier échelon (Coefficient 305)

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

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

Niveau IV

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 oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

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

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau IV de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (7)

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

* *Troisième échelon* (Coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

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

* *Deuxième échelon* (Coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

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

* *Premier échelon* (Coefficient 255)

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

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

NIVEAU III

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau V et IV b de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (8)

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

* *Troisième échelon* (Coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

* *Deuxième échelon* (Coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

* *Premier échelon* (Coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisée 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 la forme de brefs comptes-rendus.

(7) Voir note page 48.

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

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

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

NIVEAU II

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

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

Niveau de connaissances

Niveaux V et V bis de l'éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) **(9)**

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

* *Troisième échelon* (Coefficient 190)

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.

* *Deuxième échelon* (Coefficient 180)

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

* *Premier échelon* (Coefficient 170)

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

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.

* *Troisième 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.

* *Deuxième 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.

* *Première 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...).

(9) Voir note page 49.

AGENTS DE MATRISE

Définition générale de l'agent de maîtrise

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

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

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

NIVEAU V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité 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 connaissance

Niveau III. Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) **(10)**

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.

* *Troisième échelon (A.M. 7 - Coefficient 365)*

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre 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.

* *Deuxième échelon (A.M. 6 - Coefficient 335)*

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre 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.

* *Premier 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 oeuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

NIVEAU IV

A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

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

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

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

Niveau de connaissances

Niveau IV éducation nationale (circulaire du II juillet 1967) **(11)**

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.

* *Troisième échelon (AM 4 - Coefficient 285)*

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

* *Premier échelon (AM 3 - Coefficient 255)*

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

NIVEAU III

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

Niveau de connaissances

Niveaux V et IV *b* éducation nationale (circulaire du II juillet 1967) **(12)**

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.

* *Troisième échelon (AM 2 - Coefficient 240)*

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

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

* *Premier échelon (AM 1 - Coefficient 215)*

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

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

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

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

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

(12) *Voir note page 51.*

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 détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 7

Conditions d'accès à la position de cadre

Les salariés classés au 3e 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 responsabilité implique une autonomie suffisante.

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

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

Article 7 bis

Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

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

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

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8

Mise en place du nouveau système dans les entreprises

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

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

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

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

Article 9

Dispositions transitoires relatives au classement individuel

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

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

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

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

Article 10

Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

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

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

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

	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.

DISPOSITIONS FINALES

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 des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

ANNEXE I

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes 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 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'études professionnelles

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

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes, 1^{er} degré

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

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

d) Brevet professionnel

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

e) Brevet de technicien

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

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

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

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

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

g) Certificat de la formation professionnelle des adultes, 2^{ème} 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 le= échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

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

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

i) Diplôme universitaire de technologie

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

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

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

j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière (1)

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

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 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).

(1) Dispositions résultant de l'avenant du 2 avril 1981.

ANNEXE 2

Illustration 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 oeuvre 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
<i>Filière dessinateurs</i>		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^e échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1e échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2e échelon	V	2
<i>Filière préparateurs</i>		
Préparateur de fabrication 1 ^e échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur de fabrication 3 ^e échelon	V	2
<i>Filière agents techniques électroniciens</i>		
Agent technique 1 ^e catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie échelon <i>a</i>	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie échelon <i>b</i>	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie échelon.....	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie échelon <i>b</i>	V	2
Agent technique principal	V	3
<i>Filière secrétariat</i>		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
Dactylographe 2 ^e degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2 ^e degré.....	III	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
<i>Filière comptabilité</i>		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2 ^e échelon	III	3
<p>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 modifié.</p>		

ANNEXE 3

Seuils d'accueil de certificats de qualification

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

a) Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 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 le; 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 national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui - ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au ler échelon du niveau III (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 1er de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui - ci relatives à cette catégorie C.

ANNEXE VI

Conditions de déplacements

Accord national 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, aux pays limitrophes et aux autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions 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 1^{er}

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. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (1).

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

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

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

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

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

Article 1.4

Définition du déplacement

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

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

Article 1.5

Nature des déplacements

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

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

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

Article 1.6

Convention collective applicable au salarié en déplacement

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

Article 1.7

Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1. Temps de voyage

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

1.7.2. Temps de trajet

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

1.7.3. Temps de transport

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

CHAPITRE II

Régime des petits déplacements

Article 2.1

Principe

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

Article 2.2

Transport et trajet

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

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

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

Article 2.3

Indemnité différentielle de repas

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

Article 2.4

Indemnisation forfaitaire

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

Article 2.5

Dispositions complémentaires

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

CHAPITRE III

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 majoration 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 2ème classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

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

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

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

Article 3.3

Bagages personnels

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

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

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

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

Article 3.4

Délai de prévenance et temps d'installation

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

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

Article 3.5

Indemnité de séjour

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

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 p. 100 dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

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

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

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

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

10 premières semaines 100 p. 100

Au delà de la 10e semaine 90 p. 100

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quelques 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 kms : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 kms : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1 000 kms : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 kms : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

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

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

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

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

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

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

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ;

Toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

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

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

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

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

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

Article 3.7 *Congés payés annuels*

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

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

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

Article 3.8 *Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés*

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

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

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

Article 3.9

Maladies ou accidents

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

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

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

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

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

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

Article 3.10

Décès

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

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

Article 3.11

Elections

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

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

Article 3.12

Maintien des garanties sociales

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

Article 3.13

Voyage de retour en cas de licenciement

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

Article 3.14

Assurance voyage avion

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

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

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

Article 3.15

Déplacements en 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

Elections

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

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

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

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

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

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

Article 4.4

Désignation des délégués syndicaux

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

Article 4.5

Exercice des fonctions

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

Article 4.6

Temps et frais de trajet ou de voyage

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

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

Article 4.7

Autres voyages ou trajets

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

Article 4.8

Dispositions diverses

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

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

CHAPITRE V

Hygiène et sécurité

Article 5.1

Comité d'hygiène et de sécurité

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles 8..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° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles, et notamment :

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

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

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime)

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

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (3), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'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 délai 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 premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1. a) devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4

Information des salariés

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

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

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 150 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'embauche et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci - dessus.

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

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

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

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

Article 5.6

Entreprises de moins de 50 salariés

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

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.

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 sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. *Bagages personnels*

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

7.2.3. *Equivalences des régimes sociaux*

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier

de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurances voyage avion

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

7.2.5. Maladie, décès

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

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

7.2.6. Clauses particulières

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

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

CHAPITRE VIII

Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement

Article 8.1

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX

Application de l'accord

Article 9.1

Avantages acquis

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

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

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

Article 9.2

Constat

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

Article 9.3

Date d'application

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

Article 9.4

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.

* * * * *