

CONVENTION COLLECTIVE  
DE LA METALLURGIE  
DE LA SOMME

fs

ed

LJJ




ds

Sc


# TABLE DES MATIERES

## CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LA SOMME du 8 décembre 2010

	ARTICLES	PAGES
<b>PREAMBULE</b>		1
<b>DISPOSITIONS GENERALES</b>		2
<b>CLAUSES GENERALES</b>	1	2
<b>LIBERTE SYNDICALE</b>	2	4
<b>SECTIONS SYNDICALES ET DELEGUES SYNDICAUX</b>	3	5
- Sections syndicales		5
- Délégués syndicaux		5
- Fonctionnement des sections syndicales		7
<b>CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE</b>	4	8
<b>DELEGUES DU PERSONNEL</b>	5	8
<b>COMITES D'ENTREPRISE</b>	6	15
- Institution		15
- Constitution des comités		15
- Fonctionnement du comité		18
- Attribution du comité		21
<b>DUREE DU TRAVAIL</b>	7	21
- Durée		21
- Heures majorées		21
- Indemnités de panier		23

 LJT  
SC  

	<b>ARTICLES</b>	<b>PAGES</b>
<b>CONTRAT DE TRAVAIL ET CLAUSES DIVERSES</b>	<b>8</b>	<b>23</b>
- Embauchage		23
- Engagement		24
- Epreuve préliminaire		25
- Période d'essai		25
- Rémunérations		25
- Bulletin de paye		28
- Communication des éléments de salaire		30
- Promotion – modification du contrat		30
- Service national		31
- Périodes militaires		31
- Absences dues à un cas fortuit		32
- Commission de l'emploi des Métaux de la Somme		32
- Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée		32
- Préavis		32
- Indemnités se licenciement		33
- Indemnités de préavis et de licenciement en cas de fermeture ou de cession d'un établissement		34
- Mutations d'une usine à l'autre		34
- Maladies / Accidents		35
- Travail temporaire et intérimaire		36
- Travail à temps partiel		36
- Indemnités de départ en retraite		37
- Contrat à durée déterminée		37
 <b>CONGES PAYES</b>	 <b>9</b>	 <b>37</b>
- Période normale de congés		37
- Période de référence		37
- Durée normale		38
- Fractionnement des congés		38
- Indemnité de congés		38
- Congés par roulement		39
- Fermeture de l'établissement		39
- Congés supplémentaires		39
- Congés exceptionnels		40
- Jours fériés		41
- Disposition particulières		42

LJS  
  
 Sc  
 Les  
 (19)

	<b>ARTICLES</b>	<b>PAGES</b>
<b>CONDITIONS DE DEPLACEMENTS</b>	10	42
- Généralités / Définitions		42
- Régime des petits déplacements		44
- Régime des grands déplacements		45
- Représentation du personnel		51
- Hygiène et sécurité		54
- Formation professionnelle		58
- Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 10-1.1.2a		58
- Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement		60
- Application de l'accord		60
<b>DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES ET AUX JEUNES SALARIES</b>	11	61
- Modalités générales		61
- Surveillance médicale		61
- Garanties de ressources applicables aux jeunes salariés non apprentis		61
- Congé de maternité		62
- Congé d'adoption		64
<b>CONGE PARENTAL D'EDUCATION</b>	12	65
<b>HYGIENE, SECURITE, CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	13	65
<b>RETRAITE COMPLEMENTAIRE</b>	14	66
<b>L'APPRENTISSAGE</b>	15	66
<b>FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS</b>	16	67
<b>CONCILIATION ET ARBITRAGE</b>	17	68
<b>AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS</b>		69
<b>ACCORD SALARIAL</b>		75

*h*

LJJ

*hs*

*Sc*

*CD*

# PREAMBULE

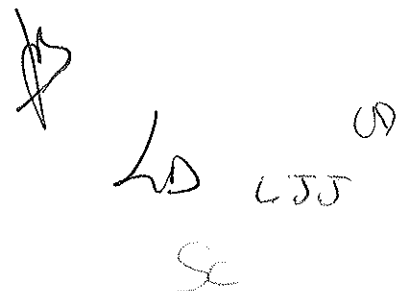
La présente convention a pour but d'établir le statut des travailleurs salariés des établissements des industries métallurgiques et mécaniques relevant de son champ d'application.

Les parties signataires considèrent que les mesures adoptées dans cette convention ne constituent qu'une étape et que les efforts de tous doivent sans cesse contribuer à l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi de ces travailleurs et, parallèlement, au développement harmonieux des entreprises qui les emploient.

Elles considèrent en effet que l'entreprise n'est pas seulement une unité économique tendue vers le profit et dont le personnel constitue un élément du prix de revient, mais qu'elle est aussi une unité sociale qui a la charge d'assurer à ceux qui lui consacrent leur travail, le maximum d'épanouissement humain compatible avec sa rentabilité.

Les parties contractantes souhaitent en conséquence que l'ensemble des problèmes intéressant la marche des entreprises, y compris salaires et avantages sociaux, soient étudiés en commun entre les employeurs et les représentants des salariés, à seule fin que ceux-ci soient de plus en plus étroitement associés au fonctionnement et aux résultats de ces entreprises.

Enfin, les parties signataires s'engagent à faire en sorte que l'esprit de compréhension et de respect mutuel qui a présidé aux travaux et discussions des commissions chargées d'élaborer puis réviser ces textes, règne sur les débats qui pourraient intervenir au sein des entreprises en cas de difficultés pour l'application des différents articles de cette convention.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a stylized signature, the initials 'LD', 'LJJ', and 'SC', and a small mark resembling 'UD'.

# DISPOSITIONS GENERALES

## ARTICLE PREMIER : CLAUSES GENERALES

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

La présente convention collective régit les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes, dans les entreprises ressortissant aux activités reprises sous les numéros figurant en annexe de la nomenclature des entreprises, établissements et toutes activités collectives telles qu'elles résultent du décret n° 73.1306 de l'accord du 16 janvier 1979.

La présente convention s'applique à toute l'étendue du département de la Somme, à l'exclusion des entreprises installées dans les cantons de AULT, FRIVILLE-ESCARBOTIN, GAMACHES, MOYENNEVILLE et SAINT-VALERY-SUR-SOMME, sauf adhésion expresse.

### **1-2 Durée**

La présente convention se substitue à la Convention Collective de la Métallurgie de la Somme du 1<sup>er</sup> septembre 1990 mise en cause en date du 21 décembre 2009.

Elle est conclue à durée indéterminée, sauf dénonciation.

### **1-3 Révision - Dénonciation :**

Lorsque la convention sera devenue à durée indéterminée, la dénonciation par l'une des parties contractantes, pourra intervenir à tout moment.

Elle devra être notifiée par lettre recommandée, sous préavis de trois mois, à chacune des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective.

Les parties contractantes se réuniront dans les trente jours suivant la réception des nouvelles propositions, pour commencer les travaux de mise au point des termes d'un nouvel accord.

Les organisations syndicales s'engagent à ne pas décréter de grève pour des problèmes relatifs à la partie révisée ou dénoncée de la convention collective jusqu'à la conclusion des négociations ou constat de non-accord.

En cas de dénonciation, la présente Convention Collective reste en vigueur durant un an.



LSS



#### **1-4 Représentativité :**

Sont considérées comme organisations représentatives, les organisations syndicales remplissant les conditions prévues par la loi et la jurisprudence et affiliées en outre à une confédération nationale, à savoir la CF.D.T., la C.F.E. – C.G.C., la C.F.T.C., la C.G.T., la C.G.T. - F.O.

#### **1-5 Avantages acquis :**

Les avantages déterminés par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement dans le cadre de l'établissement ou s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

#### **1-6 Ancienneté - Définition :**

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

#### **1-7 Accords nationaux :**

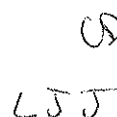
Les accords nationaux interprofessionnels ou de branche et leurs actes d'application paritaires ou d'interprétation seront annexés à la présente convention collective.

#### **1-8 Accords particuliers :**

La présente convention laisse toute latitude pour la conclusion d'accords particuliers complémentaires concernant un établissement, une entreprise ou un groupe d'établissements ou d'entreprises.

#### **1-9 Date d'application :**

La présente convention entre en vigueur le 31 décembre 2010.



## **ARTICLE 2 : LIBERTE SYNDICALE**

### **2-1 Définition :**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du Code du Travail

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public.

Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération et à respecter dans le travail les opinions des autres salariés et leur adhésion ou non à tel ou tel syndicat.

Les parties contractantes s'engagent à n'exercer aucune pression directe ou indirecte tendant à gêner, soit la liberté syndicale reconnue ci-dessus, soit la liberté du travail.

### **2-2 Participation des membres du personnel mandatés par les syndicats aux commissions paritaires ou à une activité syndicale :**

Lorsque des salariés sont mandatés par leur syndicat pour participer à une commission créée paritairement par les parties contractantes, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif et est considéré comme tel pour l'attribution des primes dépendant de ce facteur. Il importe toutefois que ces salariés informent leurs employeurs de leur mandat, et les préviennent en même temps des dates et heures de leur absence. Le nombre des salariés mandatés ne pourra excéder celui fixé ci-dessous pour chaque type de commission.

Un crédit de deux heures est accordé aux représentants des organisations syndicales pour la préparation des commissions paritaires plénières, dans la limite de huit membres par organisation. Pour les commissions restreintes, ce crédit de deux heures est accordé à deux représentants par organisation.

Par ailleurs, les frais de transport de ces salariés seront à la charge de l'employeur. Ils seront déterminés en faisant application du tarif "voyageurs" de la S.N.C.F. en 2ème classe, ou par remboursement des frais kilométriques suivant le barème admis par l'administration fiscale lorsque l'utilisation d'un véhicule automobile s'avère indispensable. En outre, les frais de nourriture, et éventuellement d'hôtel, seront remboursés suivant les barèmes en vigueur dans l'entreprise ou sur justification.

Enfin, des autorisations d'absences non rémunérées par l'employeur seront accordées aux salariés mandatés sur présentation préalable d'une convocation aux réunions statutaires de l'organisation syndicale à laquelle ils appartiennent. Si l'absence doit excéder une semaine, elle ne pourra être accordée que dans la mesure où elle sera compatible avec la bonne marche de l'entreprise.

Dans le cas où un salarié est appelé momentanément à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, il jouira d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent, dans l'établissement d'origine. L'intéressé bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ et notamment de l'ancienneté acquise à cette date.

En cas d'impossibilité de réembauchage, l'intéressé aura droit à une indemnité équivalente à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'entreprise pour exercer ses fonctions syndicales. Cette indemnité n'est due que si l'absence n'a pas excédé cinq ans.

Des absences rémunérées peuvent être accordées conformément à l'article L 991-8 du Code du Travail ou aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **2-3 Garanties :**

Le non-respect des dispositions du présent article par l'une des parties pourra conduire à saisir la commission définie à l'article 17 sans préjuger de l'appréciation souveraine des tribunaux compétents.

## **ARTICLE 3 : SECTIONS SYNDICALES ET DELEGUES SYNDICAUX**

### **3-1 Sections syndicales :**

Chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise une section qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément aux dispositions du Code du Travail.

### **3-2 Délégués syndicaux :**

#### **3-2.1 Désignation**

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans l'entreprise désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise. Il est

*hs* *LSJ*  
*Sc* *CD*

fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur quant aux conditions de désignation et au nombre de délégués.

Dans le cas où l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 999 salariés, chaque syndicat peut désigner un délégué suppléant qui n'intervient qu'en cas d'absence du délégué titulaire.

Les noms et prénoms du ou des délégués syndicaux doivent être portés à la connaissance du chef d'entreprise, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée au chef d'entreprise devra être envoyée simultanément à l'inspecteur du travail.

### **3-2.2 Temps mis à la disposition des délégués :**

Chaque délégué syndical titulaire dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord du chef d'entreprise, ne peut excéder dix heures par mois dans les établissements occupant habituellement de 50 à 150 salariés, quinze heures par mois dans ceux qui occupent habituellement de 151 à 500 salariés, et vingt heures par mois dans ceux qui occupent habituellement plus de 500 salariés.

Lorsque le délégué suppléant remplace le délégué titulaire, le temps passé à l'exercice de ses fonctions s'impute sur le crédit d'heures du délégué titulaire qu'il remplace.

Toutefois, dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, un contingent spécifique de trois heures est accordé au délégué du personnel qui a été désigné comme délégué syndical.

### **3-2.3 Indemnisation :**

Le temps consacré à l'exercice des fonctions est, dans la limite du crédit d'heures, payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé par les délégués syndicaux à des réunions organisées à l'initiative du chef d'entreprise leur est payé comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

### **3-2.4 Déplacements des délégués syndicaux :**

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

### **3-2.5 Garanties :**

Le licenciement d'un délégué syndical titulaire ou suppléant ne peut intervenir qu'après autorisation de l'Inspecteur du Travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de

faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer à titre provisoire la mise à pied immédiate de l'intéressé.

Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'Inspecteur du Travail dans un délai de 48 H à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux titulaires ou suppléants pendant douze mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Le délégué syndical lié à l'employeur par un contrat de travail à durée déterminée bénéficie, en ce qui concerne le renouvellement de son contrat, des mêmes garanties et protections que celles qui sont accordées aux délégués du personnel et aux membres du Comité d'Entreprise.

En cas d'annulation d'une décision autorisant le licenciement, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

### **3-3 Fonctionnement des sections syndicales :**

#### **3-3.1 Collecte des cotisations :**

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

#### **3-3.2 Affichage des communications syndicales :**

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

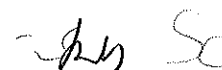
Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Le contenu de ces affiches est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

#### **3-3.3 Distribution de tracts et de journaux :**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Leur contenu est librement déterminé par les organisations syndicales, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.



CR  
LST

### **3-3.4 Réunion des membres de la section syndicale :**

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans des locaux syndicaux ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition. Ces réunions se tiennent en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel.

### **3-3.5 Local mis à la disposition des sections syndicales :**

Dans les établissements groupant plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise mettra à la disposition des sections syndicales un local commun, convenant à l'exercice de la mission du ou des délégués syndicaux.

Dans les établissements groupant de 50 à 200 salariés, après accord du chef d'entreprise et des délégués du personnel, les sections syndicales pourront utiliser le local réservé à ces derniers.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation du local mis à la disposition des sections syndicales devront faire l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

## **ARTICLE 4 : CONGES DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE**

Des congés de formation économique, sociale et syndicale seront accordés dans les conditions prévues par les textes légaux en vigueur (articles L 451-1 et suivants du Code du Travail).

## **ARTICLE 5 : DELEGUES DU PERSONNEL**

### **5-1 Champ d'application :**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention collective, et ayant occupé au moins 11 salariés pendant douze mois consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, le personnel élit des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales (article L421-1 du Code du Travail).

Dans les établissements employant moins de onze salariés, des délégués du personnel peuvent être institués par voie conventionnelle.

Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité du personnel en exprime le désir par un vote à scrutin secret.



LJJ



## **5-2 Nombre de délégués :**

Le nombre de délégués du personnel prévu à l'article L 423-1 et fixé actuellement et sous réserve de toute modification ultérieure, s'établit comme suit :

de 11 à 25 salariés	:	un titulaire et un suppléant
de 26 à 74 salariés	:	deux titulaires et deux suppléants
de 75 à 99 salariés	:	trois titulaires et trois suppléants
de 100 à 124 salariés	:	quatre titulaires et quatre suppléants
de 125 à 174 salariés	:	cinq titulaires et cinq suppléants
de 175 à 249 salariés	:	six titulaires et six suppléants
de 250 à 499 salariés	:	sept titulaires et sept suppléants
de 500 à 749 salariés	:	huit titulaires et huit suppléants
de 750 à 999 salariés	:	neuf titulaires et neuf suppléants

A partir de 1 000 salariés, un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Dans les cas définis au premier alinéa de l'article L 431-3 et à la deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article L 236-1, le nombre de délégués ci-dessus prévu est modifié, pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions suivantes :

de 50 à 99 salariés	:	quatre titulaires et quatre suppléants
de 100 à 124 salariés	:	cinq titulaires et cinq suppléants

## **5-3 Collèges :**

Les délégués sont élus d'une part par les ouvriers et employés, d'autre part par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés sur les listes établies par les organisations syndicales représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives intéressées. Dans le cas où le protocole d'accord se révélerait impossible, l'Inspecteur du Travail décidera de cette répartition.

## **5-4 Electorat :**

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L 5 et L 6 du Code électoral.

JB  
JMS  
SC  
LSS  
CD

## **5-5 Eligibilité :**

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix huit ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

## **5-6 Opérations électorales :**

Le scrutin sera organisé dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires ou le protocole d'accord intervenu entre la Direction et les organisations syndicales. Les contestations, relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du Juge du Tribunal d'Instance qui statue d'urgence.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées pour chaque établissement par le protocole d'accord. En cas de première élection, il sera pris avis des représentants des divers syndicats.

La date du premier tour du scrutin doit avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués.

Les réclamations au sujet de la liste électorale devront être formulées par les intéressés dans les trois jours de sa publication.

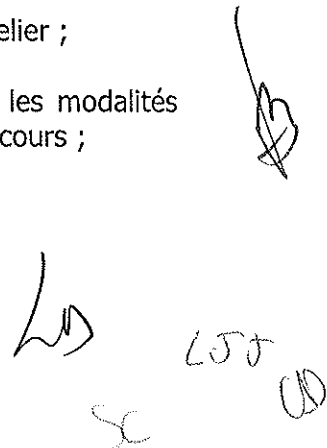
Les listes de candidature, au premier tour comme au second tour devront être déposées dans les délais fixés au protocole d'accord ou à défaut cinq jours ouvrables avant la date fixée pour l'élection.

Elles seront affichées par les soins de la Direction au moins trois jours ouvrables avant la date de l'élection, sauf disposition particulière du protocole.

Dans chaque entreprise, le vote sera organisé de façon que la totalité du personnel puisse voter sans interruption pendant les heures d'ouverture du bureau. En cas d'impossibilité, le vote pourra avoir lieu par correspondance, selon des dispositions fixées par voie d'accord. Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance. Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Un emplacement particulier sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage par la Direction des renseignements suivants :

- a)** Avis du scrutin (date, heure) qui aura lieu pendant les heures de travail ;
- b)** Liste des électeurs et des éligibles. par collègue et éventuellement par atelier ;
- c)** Nombre de délégués à élire, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les modalités d'élection, les textes réglementaires et conventionnels et les voies de recours ;



Handwritten signatures and initials: a large signature 'LD' at the top, 'LJF' to the right, 'SC' at the bottom, and 'CD' at the bottom right.

d) Listes des candidats ;

e) Le procès-verbal des opérations électorales.

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé de deux électeurs les plus anciens dans l'entreprise ou l'atelier et du plus jeune électeur en âge, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus âgé.

Chaque organisation syndicale ou chaque liste de candidats pourra désigner un membre du personnel à chaque bureau de vote pour assister aux opérations de vote. Le temps passé sera payé comme temps de travail effectif.

Le bureau sera assisté dans toutes ses opérations par un employé compétent.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé aurait simplement voix consultative.

Pour tenir compte des conditions existant dans chaque entreprise, la composition du bureau pourra être modifiée en accord entre la Direction et les organisations syndicales.

Le temps nécessaire au vote n'entraînera pas de réduction de la rémunération.

Le vote aura lieu à bulletin secret, dans une urne, à l'endroit le plus favorable de la section de vote et en présence du bureau de vote.

Les deux clés de l'urne doivent rester l'une entre les mains du Président, l'autre entre les mains d'un membre du bureau.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme, devront être fournis par la Direction.

Les bulletins seront de deux couleurs, l'un pour les candidats titulaires, l'autre pour les candidats suppléants. Afin d'éviter toute confusion, les bulletins porteront ainsi que les enveloppes, l'indication "titulaires" ou "suppléants".

Un bulletin de vote de chaque liste et une enveloppe seront mis à la disposition de chaque électeur sur une table destinée à cet effet dans le bureau de vote et placée sous la surveillance du Président du bureau de vote. Avant de voter, l'électeur devra passer obligatoirement par un compartiment d'isolement. D'une manière générale, la Direction devra prendre toutes les mesures propres à assurer le secret du vote.

Les électeurs peuvent rayer un ou plusieurs noms sur la liste de leur choix, le panachage restant interdit.

Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à 10 % des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat : dans ce cas, les candidats seront proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Handwritten marks and initials: a large arrow pointing down, the number '20', the letters 'LJS', and the letters 'SC'.

Le dépouillement du scrutin sera effectué en une seule fois dans chaque section par le bureau de vote, immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats sont proclamés par le bureau et consignés sur un procès-verbal en trois exemplaires signés par tous les membres du bureau. Les bulletins blancs et nuls, signés par le bureau seront joints au procès-verbal. Le procès-verbal doit être transmis dans les quinze jours de l'élection par l'employeur à l'inspecteur du travail et en double exemplaire. Un exemplaire du procès-verbal ainsi que les bulletins blancs ou nuls seront conservés par la Direction.

Dans tous les établissements où existent plusieurs sections de vote, l'une constituera le bureau centraliseur. Chaque section de vote adressera au bureau centraliseur un exemplaire du procès-verbal et les bulletins blancs ou nuls. Le bureau centraliseur établira un procès-verbal récapitulatif et les résultats de l'élection seront proclamés par le président, consignés dans le procès-verbal, signé par les membres du bureau et établi en autant d'exemplaires qu'il y a de listes de candidats plus trois. Un exemplaire sera remis au représentant de chaque organisation syndicale ou au représentant de chaque liste. Un exemplaire sera conservé par la Direction ainsi que les procès-verbaux de chaque section de vote et les bulletins blancs ou nuls. Deux exemplaires seront transmis à l'inspecteur du travail par la Direction dans les quinze jours.

#### **5-7 Durée du mandat :**

Les délégués sont élus pour la durée d'une année. Ils sont rééligibles.

Dans le cas où, exceptionnellement, les élections n'auraient pas lieu dans les délais fixés par la présente Convention, les délégués élus resteront en fonction pendant une durée maximum d'un mois, au cours duquel un scrutin devra obligatoirement avoir lieu.

Les fonctions de délégué prennent fin, en cours de mandat, par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou la perte des conditions requises pour l'éligibilité.

Tout délégué du personnel peut être révoqué au cours du mandat sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté. Cette proposition doit être approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral qui l'a élu.

Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

La 455  
E CD

## **5-8 Attribution des délégués :**

Les délégués ont qualité pour présenter à la Direction les réclamations individuelles ou collectives, telles qu'elles sont précisées ci-dessous.

Les salariés restent cependant libres de présenter eux-mêmes leurs réclamations à la Direction.

Les délégués sont compétents pour présenter les réclamations relatives aux conditions générales d'application des tarifs de salaires et des classifications professionnelles. A cet effet, ces conditions doivent leur être communiquées par la Direction, ce qui devra en outre les tenir au courant de toutes les modifications apportées.

Ils sont également compétents pour présenter les réclamations concernant l'application de toutes les dispositions du Code du Travail et les autres lois et règlements concernant la protection des salariés, l'hygiène, la sécurité, la prévoyance sociale et la formation professionnelle.

S'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les délégués du personnel ont qualité pour lui présenter leurs observations et suggestions.

S'il n'en existe pas, ils auront pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant la sécurité et de proposer toutes les mesures utiles en cas d'accidents ou de maladies professionnelles graves.

Ils peuvent également saisir l'Inspecteur du Travail de toute plainte ou observation relative à l'application dans l'établissement des prescriptions légales ou réglementaires que l'Inspection est chargée de faire appliquer.

Les délégués sont informés, dans la mesure du possible, de la venue ou de la présence de l'Inspecteur du Travail quand celui-ci vient en inspection.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans sa compétence.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions des comités d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

## **5-9 Garanties :**

Le licenciement des délégués du personnel est régi par les dispositions législatives et réglementaires (actuellement: articles L 425-1 et suivants et R 425-1 et R 436 du Code du Travail).

Chaque délégué continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail, sauf le cas de dérogations, ne peut être différent de celui en vigueur dans son atelier.

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



CD  
LST  
Sc

## **5-10 Exercice du mandat :**

L'ensemble des délégués est reçu collectivement par la Direction ou, à défaut, par son représentant qualifié, éventuellement assisté par des collaborateurs conformément aux dispositions législatives en vigueur (actuellement article L 424-4), au moins une fois par mois, aux jour et heure fixés d'un commun accord. Les jour et heure devront être affichés au moins trois jours ouvrables avant la réunion.

Le chef d'entreprise est tenu de mettre à la disposition des délégués un local, en vue de la préparation des réunions précitées.

Les modalités suivant lesquelles seront organisées les réunions pourront faire l'objet d'un accord entre la Direction et les délégués ou les organisations syndicales.

En dehors de ces réceptions périodiques, en cas d'urgence, les délégués seront reçus collectivement sur leur demande ou sur celle de la Direction.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec les employeurs.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale lorsqu'ils sont reçus par le chef d'établissement, que ce représentant fasse ou non partie du personnel de l'entreprise.

Les délégués sont en outre reçus individuellement sur leur demande, par catégorie, par atelier, par service, par spécialité professionnelle, selon les questions qu'ils ont à traiter.

Lorsque la réception portera sur un seul délégué, le délégué titulaire pourra demander à être reçu avec un délégué suppléant.

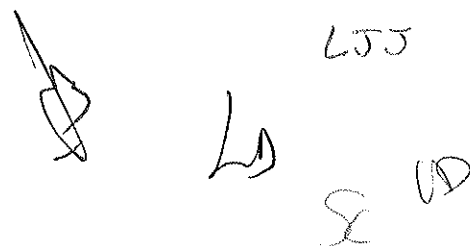
Les réunions ne pourront avoir lieu en dehors des heures normales de travail, sauf accord entre les délégués et la Direction.

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

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

Les questions et réponses seront communiquées aux délégués par la Direction et par écrit.

Les délégués peuvent faire afficher sur un panneau spécialement prévu à cet effet et distinct de ceux réservés aux sections syndicales et au comité d'entreprise, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are several scribbles and initials, including what looks like 'LJJ' and 'LD'.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise; ils peuvent également tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés, particulièrement sur le plan de la sécurité.

### **5-11 Indemnisation :**

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

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L 431-3 bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt heures par mois.

## **ARTICLE 6 : COMITES D'ENTREPRISE**

### **6-1 Institution :**

Des comités d'entreprises sont constitués dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés.

Leur mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non au cours des trois années précédentes.

### **6-2 Constitution des comités :**

#### **6-2.1 Composition :**

Le comité d'entreprise prévu à l'article L 433-1 est composé actuellement et sous réserve de toute modification ultérieure comme suit :

Le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation élue du personnel comprenant :

de 50 à 74 salariés	:	3 titulaires et 3 suppléants
de 75 à 99 salariés	:	4 titulaires et 4 suppléants
de 100 à 399 salariés	:	5 titulaires et 5 suppléants
de 400 à 749 salariés	:	6 titulaires et 6 suppléants
de 750 à 999 salariés	:	7 titulaires et 7 suppléants
de 1000 à 1999 salariés	:	8 titulaires et 8 suppléants

de 2000 à 2999 salariés	:	9 titulaires et 9 suppléants
de 3000 à 3999 salariés	:	10 titulaires et 10 suppléants
de 4000 à 4999 salariés	:	11 titulaires et 11 suppléants
de 5000 à 7499 salariés	:	12 titulaires et 12 suppléants
de 7500 à 9999 salariés	:	13 titulaires et 13 suppléants
à partir de 10000 salariés	:	15 titulaires et 15 suppléants

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. Le délégué syndical est, à ce titre, destinataire des informations fournies au comité d'entreprise ou d'établissement.

### 6-2.2 Collèges électoraux :

Les électeurs sont répartis en deux collèges électoraux :

- d'une part, celui des employés et ouvriers,
- d'autre part, celui des ingénieurs, chefs de services, agents de maîtrise et assimilés, sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur aux termes desquelles dans les entreprises occupant plus de 500 salariés. les ingénieurs, les chefs de services et les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions. En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés. ou le nombre des ingénieurs: chefs de services et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du Comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les différentes catégories du personnel doivent faire l'objet d'un protocole d'accord entre le Chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où ce protocole d'accord s'avèrera impossible, l'Inspecteur du Travail décidera de cette double répartition.

Les représentants du personnel sont élus par collège dans les conditions prévues ci-après, sur des listes établies par les organisations syndicales pour chaque catégorie de personnel.

### 6-2.3 Electorat - Eligibilité :

Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de seize ans accomplis, travaillant depuis trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles L 5 et L 6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, sœurs ou alliés du même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix huit ans accomplis et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Handwritten marks and initials: a large stylized signature, the initials "LJJ", and the letters "SC" and "W" below it.

#### **6-2.4 Opérations électorales :**

Les élections seront organisées dans les conditions prévues à l'article 5-6 de la présente convention.

#### **6-2.5 Comité d'Etablissement et Comité Central :**

Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il est créé des Comités d'Etablissements dont la composition, le fonctionnement et les attributions seront identiques à ceux des Comités d'Entreprises.

Le Comité Central d'Entreprise est composé d'un nombre égal de délégués titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement par le Comité d'Etablissement ; chaque établissement est représenté au Comité Central d'Entreprise par un ou deux délégués titulaires et un nombre égal de suppléants ; cette disposition ne peut avoir pour effet de porter le nombre total des membres du Comité Central d'Entreprise à plus de 20 titulaires et un nombre égal de suppléants, sauf accord signé entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Lorsqu'un ou plusieurs établissements constituent trois collèges électoraux en application de l'article 6-22 ci-dessus, un délégué titulaire et un délégué suppléant au moins au Comité Central d'Entreprise doivent appartenir à la catégorie des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

En outre, dans les entreprises qui, sans répondre aux conditions posées à l'alinéa précédent, comportent plusieurs établissements distincts groupant ensemble plus de 500 salariés ou au moins 25 membres du personnel appartenant à la catégorie visée à l'alinéa ci-dessus, au moins un délégué titulaire au Comité d'Entreprise appartient à ladite catégorie.

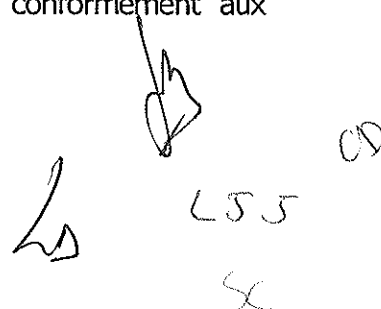
Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise, peut désigner un représentant pour assister aux séances du comité central avec voix consultative.

Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories fait l'objet d'un protocole d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. Dans le cas où ce protocole d'accord ne peut être obtenu, la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise, décide de cette répartition.

Le Comité Central ainsi formé se réunit au moins une fois tous les six mois, au siège social de l'entreprise, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant compte-tenu éventuellement des dispositions du règlement intérieur. Il peut en outre tenir des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité de ses membres.

#### **6-2.6 Comité de groupe :**

Il est créé dans les entreprises concernées un comité de groupe, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.



Handwritten signatures and initials: a large stylized signature, a smaller signature, the initials 'LSS', and the initials 'SC'.

### **6-3 Fonctionnement du comité :**

#### **6-3.1 Statut des membres du comité :**

##### **6-3.1.1 Dispositions générales :**

Chaque membre du comité d'entreprise continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail, sauf le cas de dérogations, ne peut être différent de celui en vigueur dans son atelier.

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

Les membres titulaires du comité d'entreprise qui sont élus pour la première fois bénéficient dans les conditions et limites prévues actuellement par l'article L 451-3 d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le Préfet de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L 451-1.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps qui est alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique sociale et syndicale. Le financement des frais pédagogiques de formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

Le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute : ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0.2 % de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

##### **6-3.1.2 Nombre d'heures allouées aux membres du comité :**

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et dans les entreprises de plus de 500 salariés aux représentants syndicaux au comité d'entreprise dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps sera payé comme temps de travail.

Le temps passé par des membres titulaires et suppléants aux séances du comité et aux commissions de l'emploi est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

Les heures passées par un membre du comité d'entreprise dans l'exercice de ses fonctions, donneront lieu au versement d'une indemnité qui ne pourra être inférieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement dans son emploi dans la limite du temps disponible défini aux deux premiers alinéas.

Il en est de même pour les représentants syndicaux et pour les membres suppléants assistant aux réunions du comité. S'agissant des représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés, seules les heures passées aux réunions du comité ne donnent pas lieu à une imputation sur le crédit mensuel de 20 H.

### **6-3.1.3 Déplacements des membres du Comité :**

Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux ne devront subir aucune perte de salaire du fait des déplacements nécessaires pour le fonctionnement du Comité d'Entreprise, les modalités de prise en charge des dits frais de déplacement étant fixées par le règlement intérieur.

### **6-3.1.4 Garanties :**

Le licenciement des membres du comité est régi par les dispositions législatives et réglementaires (actuellement : articles' L 436-1 et suivants et R 436-1 et suivants du Code du Travail).

Chaque membre du comité continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail, sauf le cas de dérogations, ne peut être différent de celui en vigueur dans son atelier.

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

## **6-3.2 Organisation des comités :**

### **6-3.2.1 Présidence :**

Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

### **6-3.2.2 Secrétariat :**

Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires. Il procède également à la désignation de certains de ses membres pour remplir les postes qui seraient jugés nécessaires à son fonctionnement, compte-tenu, éventuellement, des dispositions du règlement intérieur.

### **6-3.2.3 Commissions :**

Outre les commissions prévues par la loi, le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers.

### **6-3.2.4 Réunions :**

Les participants aux commissions créées par le comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Ils sont également tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

Le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Les réunions du comité d'entreprise auront lieu, en principe, pendant l'horaire normal de travail, sauf accord entre les membres élus du comité et la Direction.

En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci pourra être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence.

Le comité d'entreprise peut organiser dans le local mis à sa disposition des réunions d'information internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité d'entreprise peut inviter des personnalités extérieures syndicales ou autres dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L 412-10. Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail.

#### **6-3.2.5 Ordre du jour :**

L'ordre du jour arrêté par le président du comité d'entreprise et le secrétaire est communiqué aux membres trois jours ouvrables au moins avant la séance.

Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

#### **6-3.2.6 Délibérations :**

Les décisions prises en ce qui concerne les œuvres sociales le sont à la majorité des présents ayant voix délibérative.

Dans le cadre de ses attributions d'ordre professionnel ou économique, le comité d'entreprise peut émettre des vœux ou suggestions. Les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître le plus tôt possible et au plus tard à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises.

Questions et réponses seront consignées au procès-verbal.

Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ces délibérations seront transmises au Directeur départemental du Travail et de l'Emploi.

### **6-3.2.7 Règlement intérieur :**

Le comité d'entreprise établit son règlement intérieur dans le cadre des lois et règlements en vigueur et des dispositions de la présente Convention. Il fixe notamment :

- les attributions du secrétaire, du trésorier et, éventuellement, du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint,
- la préparation et la tenue des réunions,
- le rôle des commissions,
- toutes les mesures propres à assurer le bon fonctionnement du comité.

### **6-4 Attribution du comité :**

Le comité d'entreprise coopère avec la Direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise conformément aux lois et règlements (actuellement articles L 432-1, 2 et 3 du Code du Travail).

## **ARTICLE 7 : DUREE DU TRAVAIL**

### **7-1 Durée :**

La durée du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur dans les industries des métaux. Les parties signataires souscrivent à la politique relative à la durée du travail mise en œuvre par les accords nationaux concernant la métallurgie.

Il est fait obligation au chef d'entreprise d'informer et de consulter le comité d'entreprise sur les mesures qui seraient de nature à affecter l'horaire de travail du personnel.

Le pointage doit être organisé de manière à réduire au minimum l'attente du personnel.

### **7-2 Heures majorées :**

#### **7-2.1 Heures supplémentaires :**

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 39 H sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

OP  
LJJ

### **7-2.2 Heures exceptionnelles :**

Les heures de travail effectuées le dimanche bénéficient d'une majoration d'inconfort de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires calculée sur le salaire horaire effectif normal.

Les heures de travail effectuées un jour férié sont rémunérées suivant le salaire horaire effectif normal, en sus de la rémunération mensuelle normale, sous réserve de l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Les heures de travail effectuées pour exécuter exceptionnellement un travail urgent au-delà de l'horaire de travail normal bénéficient d'une majoration d'inconfort de 10 % et de 25% à partir de la 10<sup>ème</sup> heure de travail effectif consécutive. Ces majorations sont calculées sur le salaire effectif normal et sous réserve de l'application des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

L'application des majorations prévues aux trois alinéas ci-dessus est exclusive de l'application de celles prévues à l'article 7-2.3.

### **7-2.3 Travail de nuit :**

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures pour exécuter exceptionnellement un travail urgent ou afin de faire face temporairement à un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 30 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Ces 30 % sont calculés sur le salaire horaire effectif normal

### **7-2.4 Services continus :**

Pour les services continus, le calcul des majorations se fera sur la période nécessaire pour assurer la rotation complète des équipes, en conformité avec les textes en vigueur.

### **7-2.5 Equipes successives**

**a)** Lorsque le travail organisé par équipes successives avec ou sans rotation de postes comporte habituellement le travail de nuit, sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques, les heures de travail effectuées entre 22 et 6 heures (à la condition que leur nombre soit au moins égal à six heures), bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15 %. Cette majoration qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé, est calculée sur le 1/12<sup>ème</sup> de la Rémunération Effective Annuelle Garantie, pour un horaire égal à la durée légale du travail en vigueur. Les autres heures de travail bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 10 % calculée dans les mêmes conditions.

**b)** Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux garanti de la catégorie à laquelle ils appartiennent sera accordée aux salariés travaillant dans des équipes successives, si leur temps de travail est d'une durée au moins égale à huit heures.

c) Une prime d'équipe de 6 % calculée sur les mêmes bases qu'au 7-2.5-a, sera accordée aux salariés travaillant en équipes successives de jour.

d) Les dispositions des alinéas précédents ne s'appliquent pas lorsque les contrats des salariés travaillant habituellement un jour ouvrable non ouvré, un dimanche ou un jour férié, prévoient des majorations supérieures.

e) Les entreprises auront la possibilité de s'acquitter des primes d'équipes prévues aux alinéas a et c soit, sous forme de salaire (excluant les remboursements de frais), soit sous forme de réduction du temps de travail en dessous de l'horaire conventionnel de la métallurgie (sans que soit décomptée la pause accordée aux équipes).

### **7-3 Indemnités de panier :**

Les salariés effectuant au moins six heures de travail entre 22 H et 6 H bénéficieront d'une prime dite "indemnité de panier".

En outre, elle est accordée aux salariés qui, après avoir travaillé 8 heures ou plus de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail au-delà de 20 heures.

Son montant est fixé par avenant à la présente convention collective.

## **ARTICLE 8 : CONTRAT DE TRAVAIL ET CLAUSES DIVERSES**

### **8-1 Embauchage :**

La Direction procède à l'embauchage soit directement, soit par demande aux agences locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi. Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont tenus au courant des besoins en main-d'œuvre.

Elle pratique l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, hommes et femmes, notamment en matière d'emploi.

Elle s'interdit de prendre en considération la race, le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses pour arrêter sa décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de congédiement.

Le personnel embauché subira obligatoirement une visite médicale destinée à contrôler ses capacités physiques à remplir l'emploi auquel il est destiné.

Chaque embauchage peut être précédé d'une épreuve et d'une période d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme.

Les salariés précédemment licenciés par manque de travail, bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an, à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent, par écrit, le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de leur départ de l'entreprise. L'entreprise informera les salariés dès qu'un emploi sera disponible.

En cas de réembauchage, il sera tenu compte, à la fois des charges et de la situation de famille, de la valeur professionnelle dans la catégorie intéressée, de l'ancienneté dans l'établissement. Le personnel licencié ainsi réintégré conserve les avantages qu'il avait acquis au moment du licenciement.

Après épuisement des priorités, aucun salarié ne sera engagé sans que la-Direction ait examiné la possibilité de faire accéder à cet emploi des membres du personnel de l'entreprise ayant une classification inférieure et susceptibles de le remplir.

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des postes vacants.

Ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations résultant des lois sur les emplois prioritaires.

## **8-2 Engagement :**

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

- L'emploi, le niveau et l'échelon, le coefficient ;
- La rémunération mensuelle hiérarchique ;
- le salaire réel d'embauche, éventuellement les modalités du forfait ;
- L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toute mesure de déclassement, de mutation externe ou de promotion devra faire l'objet d'une notification écrite.

Il est tenu un registre unique du personnel sur lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les salariés occupés dans l'établissement, à quelque titre que ce soit. Ces mentions sont portées sur le registre au moment de l'embauchage.

Les indications complémentaires qui doivent être mentionnées sur ce registre soit pour l'ensemble des salariés, soit pour certaines catégories seulement, sont définies par voie réglementaire (actuellement article R. 620-3 du Code du Travail).

Le registre du personnel est tenu à la disposition des délégués du personnel et des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du Code du Travail et du Code de la Sécurité sociale.

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à trois mois, recevra, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le taux effectif garanti de sa catégorie et le taux effectif garanti de la catégorie du salarié dont il assure l'intérim.

## **8-2 bis Epreuve préliminaire :**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au taux minimum de rémunération du coefficient attaché à l'emploi dans lequel elle a été effectuée.

## **8-3 Période d'essai :**

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, d'un mois pour les salariés occupant un emploi classé niveau III et II.

Elle est de deux semaines pour les autres salariés (niveau I) et pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en 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 imputable à l'employeur, le salarié licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la période du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour la 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 le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

## **8-4 Rémunérations :**

La rémunération des salariés est fixée par avenant à la présente convention collective. Cet avenant fixe les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et un barème des taux effectifs garantis (TEG) par niveaux et échelons conformément à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, dénommées parfois salaires minimaux hiérarchiques et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de la Somme.

Pour vérifier si un salarié a bénéficié au cours de chaque mois de la garantie prévue, il sera tenu compte dans la rémunération de l'ensemble des éléments bruts du salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion notamment de la prime d'ancienneté, des sommes perçues dans le cadre de la législation sur l'intéressement ou la participation et des sommes qui constituent un remboursement de frais.



LST



Les rémunérations minimales hiérarchiques et les taux effectifs garantis feront l'objet d'un examen semestriel.

Pour la détermination de la rémunération, il sera fait application du principe "à travail égal, salaire égal", notamment entre les femmes et les hommes, les travailleurs français et étrangers.

#### **8-4.1 Rémunérations au temps ou au rendement :**

Les salariés peuvent être rémunérés au temps ou au rendement.

Le travail au temps est celui effectué en fournissant l'effort normal correspondant à la qualification du salarié sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée avec précision. Leur rémunération est fonction du temps passé au travail.

Lorsque la rémunération comporte des primes indépendantes d'une production individuelle ou collective, de telles primes n'enlèvent pas au travail son caractère de travail au temps.

Le travail au rendement est celui effectué pour tendre à réaliser une production déterminée quantitativement et qualitativement : sa rémunération est en tout ou partie fonction du nombre de pièces ou d'unités produites ou du rapport du temps d'exécution au temps alloué.

Les tarifs des travaux au rendement devront être calculés au moins de façon que pour une production considérée comme normale, le salarié moyen soit assuré d'un salaire supérieur au salaire minimum de sa catégorie ou emploi.

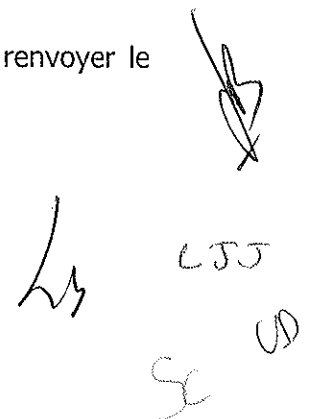
Sera considérée comme normale la production effectuée dans le temps prévu pour un salarié (ou des salariés dans le cas d'un travail collectif) d'habileté moyenne dans la qualification requise pour effectuer le travail en cause.

Ce mode de rémunération peut faire l'objet à titre consultatif d'une étude particulière du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel si ceux-ci le demandent.

Dans le cas où un salarié travaillant au rendement est affecté à un travail nouveau pour lui, il sera pendant une période que la direction fixera dans chaque cas et qui ne pourra excéder deux mois, considéré comme en cours d'adaptation. Il conserve pendant la période dite d'adaptation, un salaire qui sera au moins égal à la rémunération perçue dans le poste qu'il occupait précédemment ou au salaire minimum garanti du nouveau poste.

S'il y a perte de temps résultant d'une circonstance indépendante de la volonté de l'employeur ou du salarié pendant l'exécution des travaux au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de machine, etc...), le temps pendant lequel le salarié sera gardé à l'atelier est payé au taux de son salaire moyen du mois précédent.

La précédente disposition ne fait pas d'obstacle au droit pour la Direction de renvoyer le personnel, si l'arrêt doit se prolonger, avec faculté de récupération.



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There is a large signature that appears to be 'LJS' or similar, and several other initials including 'LJS', 'SD', and 'SC'.

#### 8-4.2 Prime d'ancienneté :

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

La prime d'ancienneté est indépendante de la rémunération réelle à laquelle elle s'ajoute dans tous les cas.

Elle est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique (RMH) de l'emploi occupé et suivant la définition de l'ancienneté donnée à l'article 1-6 des dispositions générales de la convention aux taux respectifs de :

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

Les majorations de rémunérations résultant du barème d'ancienneté ci-dessus seront établies tous les mois avec effet du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'ancienneté est acquise.

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

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paye.

#### 8-4.3 Indemnité d'emploi :

Lorsqu'il n'a pas été tenu compte dans la fixation des salaires des travaux d'atelier particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres exécutés dans certains établissements, une indemnité pourra être accordée.

En cas de contestations ou à la demande des délégués du personnel, le médecin du travail sera consulté.

Cette indemnité est alors fixée, soit en valeur absolue, soit en pourcentage du salaire minimum de l'emploi du mensuel intéressé (T.E.G.).

Elle est déterminée, compte-tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste. Son maintien demeure subordonné à la persistance des causes qui l'ont motivée.

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

#### **8-4.4 Travailleurs handicapés :**

Il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives à l'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés (actuellement loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 et sous réserve de toute modification ultérieure) provoquant une obligation d'emploi.

Le salaire des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne peut être inférieur à celui résultant de l'application des garanties instituées ci-dessus (RMH, TEG). Toutefois, lorsque le rendement professionnel des intéressés est notoirement diminué, les réductions de salaires peuvent être autorisées dans des conditions fixées par voie réglementaire (actuellement la COTOREP, statuant en application de la loi n° 75534 du 30 juin 1975 - article 32, mais dans la limite de 10 % en dessous des salaires de la convention collective). L'employeur devra préciser par suite à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la faculté de réduction de salaire et convenir expressément avec les intéressés des conditions de rémunération.

#### **8-5 Bulletin de paye :**

Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit remettre aux salariés une pièce justificative dite bulletin de paie, quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations, la forme ou la validité de leur contrat.

Lors de la paie du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que la somme reçue correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

#### **Le bulletin de paie comporte obligatoirement :**

- 1) Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- 2) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
- 3) L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- 4) Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable ; la position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué

LJJ

Sc CD

**5)** La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent le salarié en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ; en outre, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, l'indication du nombre de journées ou demi-journée correspondant à la durée du travail ; lorsque, par exception, la base de calcul du salaire n'est pas la durée du travail, l'indication de la nature de cette base ;

**6)** La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;

**7)** Le montant de la rémunération brute du salarié ;

**8)** La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles

**9)** La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;

**10)** La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

**11)** La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;

**12)** Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

**13)** La date de paiement de ladite somme ;

**14)** Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée. .

Il ne doit être fait mention ni de l'exercice du droit de grève ni de l'activité de représentation des salariés. La nature et le montant de la rémunération de l'activité de représentation figurent sur une fiche annexée au bulletin de paie qui a le même régime juridique que celui-ci et que l'employeur est tenu d'établir et de fournir au salarié.

Le bulletin de paie doit comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

Le bulletin de paie prévu indique le montant total de la rémunération du travail, en distinguant d'une part le salaire -net perçu par le salarié, d'autre part les cotisations ouvrières et patronales de sécurité sociale d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

## **8-6 Communication des éléments de salaire :**

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

- 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 de 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, du dimanche et de jours fériés,
- 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.

## **8-7 Promotion - modification du contrat :**

### **8-7.1 Promotion :**

En cas de vacance de poste ou de création de poste, l'employeur portera son choix de préférence sur les membres du personnel de l'entreprise aptes à occuper le poste.



Lorsqu'un salarié est placé par l'employeur à un poste d'une catégorie supérieure dans la même entreprise, la promotion définitive à ce poste pourra être acquise de trois manières :

- Par une nomination immédiate après essai,
- Par une promotion d'office après un stage de six mois si le salarié est maintenu après cette période à ce nouveau poste,
- Par un stage de perfectionnement professionnel.

Si au terme de la période d'essai préalable à la promotion, le salarié s'avère ne pas satisfaire aux conditions exigées par le nouveau poste, il lui sera proposé, avant toute autre mesure, un reclassement dans un emploi de nature et de niveau analogues à celui tenu avant la période d'essai.

### **8-7.2 Modification du contrat :**

Dans le cadre d'une politique active de l'emploi, il est fait application des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi et notamment l'introduction de nouvelles technologies ou des mutations et licenciements collectifs d'ordre économique.

  
LJS  
 SC OD

## **8-8 Service national :**

Lorsque le salarié connaît la date de sa libération du service national, et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, s'il désire reprendre l'emploi qu'il occupait au moment où il a été appelé sous les drapeaux, il doit en avvertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le salarié qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le salarié a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le salarié réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Si elle est impossible, le salarié bénéficiera d'une indemnité de préavis égale à celle à laquelle il aurait eu droit au moment de son départ, et éventuellement d'une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait prétendre.

Un droit de priorité à l'embauchage valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout salarié qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service national dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Néanmoins, dans le cas où un salarié libéré du service national obligatoire ne retrouverait pas d'emploi dans son entreprise par suite de licenciements collectifs ou de fermeture, la commission départementale de l'emploi des métaux s'efforcera de le faire embaucher par priorité dans la profession à condition qu'il justifie :

- 1) Soit de la possession d'un diplôme professionnel ;
- 2) Soit d'un apprentissage professionnel ;
- 3) Soit d'avoir occupé une place de salarié qualifié ou d'avoir travaillé pendant six mois dans l'industrie métallurgique.

## **8-9 Périodes militaires :**

A l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Le salarié qui effectue une période militaire non obligatoire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence.



455



09

### **8-10 Absences dues à un cas fortuit :**

Les absences dues à un cas fortuit (tels qu'incendie du domicile, décès, accident, maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant), dûment constaté et porté à la connaissance de l'employeur dans les 48 heures sauf empêchement majeur, n'entraînent pas rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

### **8-11 Commission de l'Emploi des Métaux de la Somme :**

Conformément aux accords nationaux en vigueur, une commission de l'emploi des métaux de la Somme est instituée, qui aura pour champ d'application celui de la présente convention collective.

Au cas où cette commission serait instituée au niveau de plusieurs conventions collectives, un accord dérogatoire devrait être signé entre les représentants des Chambres Syndicales régionales et les syndicats des organisations de salariés signataires desdites conventions ou des accords en vigueur.

### **8-12 Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, licenciement :**

Le contrat de travail peut être résilié en respectant les procédures légales et conventionnelles existantes.

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

Tout déclassement ou rétrogradation ou changement de lieu de travail temporaire ou définitif et non accepté par le salarié sera considéré comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglé comme tel.

### **8-13 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 classé aux niveaux I et II
- un mois pour les salariés occupant un emploi classé niveau III ;
- deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV ;
- trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

LJS  
CD  
Se

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 que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période du préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

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

Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel 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 postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

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

#### **8-14 Indemnités de licenciement :**

Il sera alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur temps de présence dans l'entreprise, suivant la définition donnée à l'article 1-6 de la convention collective.

Toutefois, si le salarié a été licencié plusieurs fois, l'indemnité est calculée en tenant compte de l'ancienneté complète, sous déduction des indemnités de licenciement déjà perçues.



CD  
LJS

Elle s'établit comme suit :

- Pour une ancienneté comprise entre deux et trois ans : 1/10ème de la rémunération mensuelle par année de service dans l'entreprise ;
- A partir de trois ans d'ancienneté, un cinquième de mois par année de présence, quelle qu'ait été la fonction de début. Pour les salariés ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de quinze ans.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité est la rémunération moyenne des douze derniers mois. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc...) autres que ceux ayant le caractère de remboursement de frais, réels ou forfaitaires.

### **8-15 Indemnité de préavis et de licenciement en cas de fermeture ou de cession d'un établissement :**

Le bénéfice du préavis et des indemnités de licenciement sont acquis aux salariés, même en cas de fermeture, disparition ou liquidation judiciaire de l'établissement. La cession de l'entreprise, ou la transformation de la raison sociale, n'entraîne pas la rupture du contrat pour les salariés et ne peut pas porter atteinte à leurs droits acquis.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent également et intégralement aux salariés faisant partie d'une équipe, d'un groupe de salariés, d'un atelier ou d'un service, d'une entreprise, temporairement ou définitivement transférés ou placés sous une direction distincte de celle qui avait procédé à leur engagement.

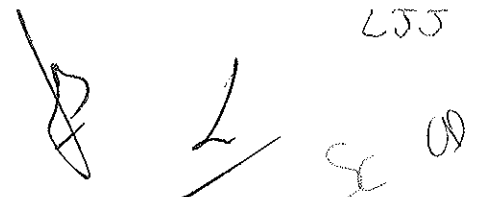
Le cas d'un salarié placé individuellement dans une situation analogue sera réglé par les stipulations de son nouveau contrat.

### **8-16 Mutations d'une usine à l'autre :**

Lorsqu'un salarié est déplacé en prévision d'une mutation, il ne sera astreint à une période d'essai que lorsqu'il sera affecté à un emploi ou fonction différent de celui qu'il occupait précédemment. Lorsqu'il y aura période d'essai, le salarié bénéficiera des dispositions prévues pour les grands déplacements.

Même aux cas où l'essai ne serait pas reconnu concluant, le contrat de travail en vigueur continuerait à porter son plein effet.

Dans tous les cas, les parties contractantes pourront stipuler dans une clause du contrat que l'acceptation de sa mutation par le salarié ne deviendra définitive qu'à expiration d'une période déterminée. Pendant cette période, le salarié bénéficiera également des dispositions prévues pour les grands déplacements.

Handwritten signatures and initials, including 'LJS', 'SC', and 'AD'.

## **8-17 Maladies / Accidents :**

Les absences résultant de maladies ou d'accidents et justifiées par l'intéressé dans les quarante huit heures, sauf cas de force majeure ne constituent pas pendant six mois une rupture du Contrat de Travail.

Ce délai, au-delà duquel l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat de travail et si le remplacement effectif de l'intéressé s'impose est porté à :

- Huit mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 5 et 10 ans ;
- Dix mois pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 15 ans ;
- Un an pour les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est supérieure à 15 ans.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés dont le contrat de travail a été suspendu par suite de maladies professionnelles ou d'accidents du travail.

Lorsqu'un employeur aura pris acte de la rupture du contrat de travail, il devra verser au salarié une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

Le salarié percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté.

Les modalités de versement des rémunérations pendant la période de suspension du contrat de travail sont les 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 dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

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

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

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

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

LJJ  
Sc

LD

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

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

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

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

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

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

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

### **8-18 Travail temporaire et intérimaire :**


Les signataires de la présente convention s'engagent à respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur le travail temporaire et intérimaire.

Pendant la durée de sa mission, le travailleur est régi en ce qui concerne les conditions d'exécution de son travail énumérées ci-après par les mesures législatives réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Les conditions d'exécution ainsi visées sont toutes celles qui ont trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et aux jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs et des étrangers. Cette énumération est limitative.

### **8-19 Travail à temps partiel :**

Le salarié travaillant à temps partiel bénéficie des dispositions de la convention collective au prorata de son temps de travail, sauf disposition plus favorable.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures: a stylized 'B', a signature that looks like 'Luz', and another signature that appears to be 'LJS'. Below these, there are the initials 'SC' and 'GD'.

## **8-20 Indemnités de départ en retraite :**

***Attention! Article 8-20 supprimé par  
l'accord national du 10/7/1970 modifié sur  
la mensualisation***

*Le départ volontaire du salarié âgé de 60 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur du salarié âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.*

*L'indemnité de départ en retraite sera de :*

- *1/10ème de mois par année de présence de 2 à 10 ans ;*
- *1 mois 1/2 après 10 ans ;*
- *2 mois après 15 ans ;*
- *2 mois 1/2 après 20 ans ;*
- *3 mois après 25 ans ;*
- *3 mois 1/2 après 30 ans ;*
- *4 mois après 35 ans ;*
- *4 mois 1/2 après 40 ans.*

*L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.*

## **8-21 Contrat à durée déterminée :**

Il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

## **ARTICLE 9 : CONGES PAYES**

### **9-1 Période normale des congés :**

Les congés se prennent normalement dans la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

### **9-2 Période de référence :**

Le point de départ de la période de prise en considération pour l'application du droit au congé est fixé au 1er juin de chaque année.

  LJJ  
WD  
SC

### **9-3 Durée normale :**

Les salariés ayant accompli douze mois de travail effectif au cours de l'année de référence bénéficieront d'un congé annuel payé de 5 semaines civiles, soit 30 jours ouvrables (2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif).

Lorsque le nombre de jours ouvrables calculés, conformément au paragraphe ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier supérieur.

Les dates de départ et de retour des congés doivent être respectées sauf accord préalable ou motif légitime dûment justifié.

### **9-4 Fractionnement des congés :**

Sauf accord particulier, le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.

Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement.

Lorsque le congé s'accompagne de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

### **9-5 Indemnité de congés :**

L'indemnité de congé est égale au 1/10ème de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. .

L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

LSJ  
Sc W

Toutefois, elle ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

## **9-6 Congés par roulement :**

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis, soit du comité d'entreprise, soit des délégués du personnel.

Il doit tenir compte notamment des nécessités de la production, de la situation du bénéficiaire (conjoint travaillant dans le même établissement, dans un autre établissement, enfants d'âge scolaire, ancienneté, etc...).

L'ordre des départs doit être communiqué à chacun des ayants-droit au moins deux mois avant son départ et doit, de plus, être affiché dans les ateliers, bureaux et magasins.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque l'horaire de travail de l'entreprise est habituellement réparti sur cinq jours, le jour normalement chômé étant le samedi, celui-ci ne peut être compté comme point de départ de la durée du congé, dans le cas d'une prise de congés par semaines complètes.

## **9-7 Fermeture de l'établissement :**

Si les congés sont donnés par fermeture de l'établissement, les mêmes règles doivent s'appliquer quant à la détermination de la date de fermeture.

L'affichage aura lieu au plus tard quatre mois avant la fermeture, sauf cas particulier intéressant l'entreprise.

Lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés. Cette indemnité journalière n'est pas cumulable avec l'indemnité de congés payés.

## **9-8 Congés supplémentaires :**

### **9-8.1 Congés supplémentaires pour ancienneté :**

Un congé supplémentaire d'un jour est accordé aux salariés s'ils ont 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, 2 jours après 15 ans, de 3 jours après 20 ans, 4 jours après 25 ans. L'ancienneté est appréciée du 1er juin de chaque année civile.

CSJ  
Sc

Ces jours de congés doivent être obligatoirement pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année en cours. Ils ne pourront en cas être reportés sur l'année suivante, ni être accolés au congé principal sauf accord d'entreprise ou particulier. Ils peuvent être accolés aux congés exceptionnels fixés à l'alinéa 9-9.

### 9-8.2 Congés supplémentaires des jeunes salariés :

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 21 ans, au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice et en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

### 9-8.3 Congés supplémentaires des mères de famille :

Les jeunes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

Ce congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

L'indemnité est égale au quotient de l'indemnité afférente au congé normal par le nombre de jours ouvrables compris dans ce congé.

### 9-9 Congés exceptionnels :

Les salariés auront droit sur justification aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

Mariage du salarié	5 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance d'un enfant ou adoption <b>(1)</b>	3 jours
Décès du conjoint	4 jours
Décès d'un enfant	3 jours
Décès des parents, beaux-parents, grands-parents, du salarié et de son conjoint, tuteur légal	2 jours
Décès du frère ou de la sœur	1 jour
Intervention chirurgicale : conjoint ou enfant <b>(2)</b> A partir du K 16 <b>(3)</b>	1 jour

LSS

SC CD

En outre, les jeunes salariés bénéficieront sur justification d'un jour de congé supplémentaire s'ils sont convoqués devant le Conseil de Révision et de trois jours de congés supplémentaires au plus pour subir les examens de présélection militaire.

**(1)** Ce congé ne se cumule pas avec le congé de maternité,

**(2)** Par enfant, il faut entendre les enfants à charge ayant moins de 21 ans, ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié.

**(3)** Ce congé ne se cumule ni avec le congé de naissance, ni avec le congé d'adoption, ni avec le congé de maternité.

Sauf en cas d'accord d'entreprise portant sur les aménagements d'horaire, les salariés ayant un an d'ancienneté et ayant au moins un enfant à charge de moins de 14 ans, pourront bénéficier sur justification d'un crédit maximum d'heures rémunérées, de huit heures par année civile, avec possibilité de fractionnement par heure, dans les situations suivantes :

- maladie ou hospitalisation, sans cumul avec le congé prévu pour intervention chirurgicale,
- situation médicale nécessitant la présence de l'un ou l'autre des parents auprès de l'enfant,
- démarches spécifiques se rapportant, plus généralement, à l'état médical de l'enfant,
- rentrée scolaire,
- problèmes spécifiques liés à la situation scolaire de l'enfant.

Lorsque le père et la mère travaillent dans la même entreprise, seul l'un des deux peut prétendre au crédit d'heures.

Ces jours de congés seront payés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne la journée du 1<sup>er</sup> mai.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire de la dernière période de paye.

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

Ces jours de congés exceptionnels seront obligatoirement pris au moment de l'événement qui les motive; toutefois, si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

## **9-10 Jours fériés :**

Le salarié perdant une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement sera payé dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne la journée du 1<sup>er</sup> mai.



455

08

## **9-11 Dispositions particulières :**

Dans la limite de trois mois par année de référence, les périodes militaires de réserve obligatoire, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, les permissions exceptionnelles d'une journée autorisées par l'employeur au cours de l'année, les absences prévues à l'article 2-2 de la présente convention, ne peuvent entraîner une réduction de la durée des congés annuels.

## **ARTICLE 10 : CONDITIONS DE DEPLACEMENTS**

### **10-1 Généralités / Définitions :**

#### **10-1.1 Champ d'application :**

##### **10-1.1.1 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 10-8 du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

##### **10-1.1.2 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 10-7 du présent accord précise les conditions et dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

#### **10-1.2 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.

LJS

SE W

### **10-1.3 Point de départ du déplacement :**

**10-1.3.1** 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)** Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changements du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties. sauf convention expresse de leur part.

**10-13.2** 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.

**(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".

**10-1.3.3** 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.

**10-1.3.4** 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.

### **10-1.4 Définition du déplacement :**

**10-1.4.1** 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.

**10-1.4.2** Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

### **10-1.5 Nature des déplacements :**

**10-1.5.1** Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 10-1.4, on distingue deux sortes de déplacements.

**10-1.5.2** Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps de voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ.

**10-1.5.3** Tout déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

### **10-1.6 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.

09  
L55

## **10-1.7 Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport :**

**10-1.7.1** Temps de voyage : celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 10-1.3) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

**10-1.7.2** 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.

**10-1.7.3** 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: en cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

## **10-2 Régime des petits déplacements :**

### **10-2.1 Transport et trajet :**

**10-2.1.1** Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, bien que ne correspondant pas à un temps de travail effectif, n'entraîne pas de perte de rémunération. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

**10-2.1.2** Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 10-1.1.7.2 excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimum de la catégorie de salarié, garanti par la convention collective.

**10-2.1.3** 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 10-3.15 : déplacements en automobile.

### **10-2.2 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, sauf accord plus avantageux dans l'entreprise, une indemnité différentielle de repas calculé sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

### **10-2.3 Indemnisation forfaitaire :**

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 10-2.1 et 10-2.2 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

### **10-2.4 Dispositions complémentaires :**

Les articles 10-3.10 et 10-3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

  
 LJJ  
SC CD

### **10-3 Régime des grands déplacements :**

#### **10-3.1 Temps et mode voyage :**

**10-3.1.1** 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.

**10-3.1.2** 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.

**10-3.1.3** Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec accord de l'employeur, l'indemnisation aux taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte-tenu du mode de transport utilisé.

**10-3.1.4** L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte-tenu des suggestions des intéressés, ainsi que 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.

#### **10-3.2 Frais de transport :**

**10-3.2.1** Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif 2<sup>ème</sup> classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 10-3.1.4.

**10-3.2.2** Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprises entre 21 heures et 8 heures donnera lieu à l'attribution d'une couchette 2<sup>ème</sup> classe ou, à défaut, à une place de 1<sup>ère</sup> classe.

**10-3.2.3** Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

**10-3.2.4** 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.

#### **10-3.3 Bagages personnels :**

**10-3.3.1** 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.

**10-3.3.2** 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.

LSJ

**10-3.3.3** 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.

**10-3.3.4** 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.

#### **10-3.4 Délai de prévenance et temps d'installation :**

**10-3.4.1** L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte-tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

**10-3.4.2** Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration, dans la limite maximale de 4 heures.

#### **10-3.5 Indemnité de séjour :**

**10-3.5.1** 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 est, soit réelle sur justification, soit forfaitaire.

**10-3.5.2** Forfaitaire, elle pourra être calculée sur la base suivante :

Indemnité de logement :	5 fois le minimum garanti légal
Indemnité de repas	2,5 fois le minimum garanti légal x 2
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

Soit 13 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixé 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.

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

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

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature is written over the text of 10-3.5.3.  
Below it, there are initials "LJJ" and "CD".  
At the bottom right, there are more initials "SC" and "CD".