

SOMMAIRE

Préambule		3
ART. 1	Champ d'application professionnel et territorial	4
ART. 2	Salariés visés	4
ART. 3	Durée et dénonciation.....	4
ART. 4	Révision.....	5
ART. 5	Droit syndical et liberté d'opinion	5
ART. 6	Commissions paritaires	5
ART. 7	Autorisations d'absence pour commissions et réunions syndicales	6
ART. 8	Délégués du personnel	6
ART. 9	Comités d'entreprise	6
ART. 10	Dispositions communes aux Délégués du personnel et aux Comités d'entreprise	7
ART. 11	Affichage.....	8
ART. 12	Epreuve d'essai	9
ART. 13	Embauchage	9
ART. 14	Période d'essai	10
ART. 15	Confirmation d'engagement	10
ART. 16	Promotion	10
ART. 17	Durée du travail.....	11
ART. 18	Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	11
ART. 19	Définition de la présence et de l'ancienneté	11
ART. 20	Classification.....	12
ART. 21	Salaires minima hiérarchiques et taux effectifs garantis.....	12
ART. 21 bis	Rémunérations minimales hiérarchiques des Ouvriers	13
ART. 22	Salaires	13
ART. 23	Paiement au mois	13
ART. 24	Majorations des heures supplémentaires.....	14
ART. 25	Perte de temps indépendante de la volonté du salarié.....	14
ART. 26	Majorations d'inconfort pour travail en équipes successives.....	14
ART. 27	Pause payée - Journée continue - Indemnité de panier – Rappel	15
ART. 28	Majorations d'inconfort pour travaux exceptionnels la nuit ou le dimanche	16
ART. 28 bis	Garanties de fin de carrière pour les Ouvriers.....	16
ART. 29	Déplacements	17
ART. 30	Travail des femmes et des jeunes.....	17
ART. 31	Maternité	18
ART. 32	Le Congé parental d'éducation	19
ART. 33	Salariés âgés de moins de 18 ans	19
ART. 34	Personnes handicapées	20
ART. 35	Indemnités d'emploi	20
ART. 36	Changement de résidence.....	21
ART. 37	Prime d'ancienneté.....	21
ART. 38	Conditions particulières en cas d'intérim	22
ART. 39	Bulletin de paye.....	22
ART. 40	Communication des éléments du salaire	23
ART. 41	Maladies et accidents	23
ART. 42	Evènements familiaux	25

ART. 43	Remise de la Médaille du Travail	25
ART. 44	Présélection militaire.....	25
ART. 45	Service national et périodes militaires	26
ART. 46	Congés payés.....	26
ART. 47	Période des congés payés	27
ART. 48	Modalités des congés payés	28
ART. 49	Paiement de l'indemnité de congés payés	28
ART. 50	Jours fériés.....	28
ART. 51	Rupture du contrat de travail.....	28
ART. 52	Préavis	29
ART. 53	Indemnité de licenciement	29
ART. 54	Indemnité de départ à la retraite.....	30
ART. 55	Certificat de travail.....	30
ART. 56	Hygiène et sécurité.....	31
ART. 57	Travail temporaire	32
ART. 58	Apprentissage	32
ART. 59	Avantages acquis.....	33
ART. 60	Clause de non concurrence.....	33
ART. 61	Conciliation	34
ART. 62	Dépôt de la Convention.....	34
ART. 63	Date d'application.....	35

PREAMBULE

L'objet de la présente convention collective est de réaliser, conformément à l'accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application.

Des différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés bénéficient, en outre, des dispositions d'un avenant particulier annexé à la présente convention collective en application de l'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

ARTICLE 1

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

La présente convention collective s'impose aux employeurs des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain.

Entrent dans le champ d'application les établissements appartenant aux activités énumérées en annexe par référence à la nomenclature de l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements annexes, notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz, et air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

La présente convention règle les rapports entre tous les employeurs de la Chambre Syndicale Patronale signataire et leurs Ouvriers, Employés, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes du département de l'Ain.

Toutefois, dans les entreprises où il a été fait application d'une convention ou d'un accord de caractère national, régional ou professionnel, les dispositions de ladite convention ou dudit accord se substitueront aux clauses correspondantes de la présente convention.

Dans les articles de la présente convention, les Ouvriers, les E.T.D.A., Employés, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise, sont désignés dans le vocable unique "MENSUELS".

ARTICLE 2 SALARIES VISES

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article premier même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel, à l'exception des Ingénieurs et Cadres régis par la convention collective nationale du 13 mars 1972.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent également aux travailleurs à domicile.

ARTICLE 3 DUREE ET DENONCIATION

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de sa signature. Elle se poursuit par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation un mois avant l'expiration de la durée initiale.

La convention ainsi reconduite peut être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois.

La dénonciation est effectuée par lettre recommandée adressée à tous les signataires par celle des parties qui dénonce la convention.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer dans un délai de 15 jours après réception de l'avis de dénonciation.

ARTICLE 4

REVISION

Après la première année, la convention peut être révisée partiellement sans être dénoncée, sur la demande, par lettre recommandée, de l'une des organisations signataires : les discussions commencent dans un délai de 15 jours après la réception de la demande.

Au cas où l'une des organisations signataires formule une demande de révision de la présente convention, l'autre partie peut se prévaloir du même droit, étant entendu que la priorité est accordée à la première demande .

Si une seule des parties formule une demande de révision, un nouvel accord doit se conclure dans un délai de trois mois. Ce délai est doublé si les deux parties se prévalent du même droit de révision tel qu'il résulte de l'alinéa précédent.

A condition que les pourparlers aient été conduits avec une célérité suffisante, la demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est intervenu dans les délais ci-dessus indiqués. De toute façon, la présente convention reste en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention conclue à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

ARTICLE 5 DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre IV du Code du Travail.

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les lois en vigueur.

Les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou non à un syndicat, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou des origines sociales ou raciales pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche et la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploient à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable qui sera portée à la connaissance des parties en vue de son application.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties en cause d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

ARTICLE 6 COMMISSIONS PARITAIRES : HEURES PAYEES, FRAIS DE TRANSPORT

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales patronales et de salariés signataires de la présente convention, le temps de travail perdu est indemnisé comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Les frais de transport des membres salariés obligés de se déplacer pour assister à ces commissions, sont à la charge des employeurs.

ARTICLE 7

AUTORISATION D'ABSENCE POUR COMMISSIONS ET REUNIONS SYNDICALES

a) Commissions officielles

Dans le cas où le fonctionnement de commissions officielles instituées par un texte légal ou conventionnel exige la présence de salariés à des réunions pouvant se tenir pendant leurs heures de travail, les salariés intéressés doivent informer, en temps voulu, leur employeur de leur nomination et demander les autorisations d'absence nécessaires. Les absences ainsi autorisées n'entraînent pas de réduction du salaire et des congés payés.

b) Réunions syndicales

Le salarié, mandaté pour représenter son organisation syndicale aux réunions statutaires de celle-ci et porteur d'une convocation écrite nominative présentée, si possible, une semaine à l'avance, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée.

c) Dispositions communes

Ces autorisations sont accordées pour autant qu'elles ne compromettent pas la marche de l'entreprise. Les salariés s'efforcent, en accord avec leur employeur, de réduire au minimum les perturbations que leur absence peut apporter à la marche générale de l'entreprise.

Les entreprises, dans lesquelles il existe des avantages en fonction de l'assiduité, s'emploieront à ce que les absences ainsi autorisées n'entraînent pas la perte de ces avantages pour une période autre que la période d'absence.

ARTICLE 8 DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dont le nombre, le statut et les fonctions sont déterminés par les textes en vigueur et la présente convention.

Au cas où, par suite d'horaires différents à l'intérieur d'un même établissement, la réception des délégués du personnel aurait lieu en dehors de l'horaire habituel de travail d'un ou de plusieurs délégués, les heures passées par ces délégués seraient indemnisées sur la base du salaire réel.

ARTICLE 9 COMITES D'ENTREPRISE

Toutes les dispositions relatives aux Comités d'entreprise sont réglées par les lois en vigueur et les dispositions de la présente convention.

➤ Financement des oeuvres sociales

Le Comité d'entreprise dispose pour le financement des oeuvres sociales gérées par lui conformément au décret du 2 novembre 1945, des ressources définies par la loi du 2 août 1949, ou des ressources plus étendues fixées par accord entre les directions et les membres du Comité.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre les employeurs et les membres du Comité.

Dans le cas où il existe des Commissions fonctionnant dans le cadre du Comité d'entreprise, le nombre de ces commissions et le nombre des membres de chacune sont fixés par accord entre la Direction et le Comité. Dans ce cas, les membres de ces commissions ne faisant pas partie du Comité, sont rémunérés à leur salaire réel pour le temps passé aux commissions.

ARTICLE 10

DISPOSITIONS COMMUNES AUX DELEGUES DU PERSONNEL ET AUX COMITES D'ENTREPRISE

a) Fonctionnement

Les délégués ne peuvent jouir de traitement de faveur : chacun continue à travailler normalement dans son emploi. Son horaire de travail ne peut être différent de l'horaire normal correspondant à cet emploi.

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

Le temps passé par les membres suppléants aux réunions du Comité présidées par le Chef d'entreprise leur est payé au salaire réel dans la limite des heures de travail perdues.

Le temps passé par les délégués du personnel suppléants aux réunions avec la Direction, leur est payé au salaire effectif dans la limite des heures de travail perdues.

b) Elections

L'élection des délégués titulaires et suppléants et des membres du Comité d'entreprise (titulaires et suppléants) a lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration normale des fonctions des intéressés.

c) Nombres de collèges

Les délégués et les membres du Comité d'entreprise sont élus par les collèges électoraux fixés par les lois en vigueur.

d) Procédure des élections

Les dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixées pour chaque collège électoral par le Chef d'établissement après accord avec les organisations syndicales.

De la même façon sont déterminées les conditions dans lesquelles peut être organisé le vote par correspondance pour les salariés occupés à l'extérieur.

Le vote a lieu pendant les heures de travail et de préférence à la fin d'une séance de travail. Il est organisé de façon à permettre au personnel travaillant en équipe d'y participer pendant son horaire de travail.

Le temps consacré au vote est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Les dates et heures d'élection sont annoncées au moins 15 jours à l'avance par un avis affiché par les soins de l'employeur en même temps que la liste électorale aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel .

Dans les établissements importants, l'affichage de la liste électorale peut être remplacé par l'affichage de la liste des non électeurs. Dans ce cas, la liste électorale peut être consultée par tout membre du personnel et est à cet effet disposée dans un local approprié. L'omission d'un électeur sur la liste électorale ne le prive pas de son droit de vote ; le bureau de vote est compétent pour recevoir sa réclamation et l'autoriser à voter le cas échéant.

Au premier tour, les listes des candidats doivent être présentées dans les conditions prévues par l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, au moins 8 jours francs avant l'ouverture du scrutin et sont affichées par les soins de l'employeur.

Au deuxième tour, les listes des candidats doivent être présentées dans le même délai.

Pendant la période prévue pour les opérations électorales, des emplacements suffisants sont spécialement réservés pour l'affichage des communications s'y rapportant, à savoir :

- 1 - Avis de scrutin
- 2 - Listes électorales par collège
- 3 - Listes des candidats
- 4 - Procès-verbaux des opérations électorales

Le bureau électoral de chaque collège est composé des deux électeurs (le plus âgé et le plus jeune inscrit) sachant lire, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartient au plus âgé.

Un des membres du bureau de vote assurera, par des visites fréquentes aux endroits prévus à cet effet, que les bulletins de vote des différentes listes sont bien à la disposition des électeurs.

Le bureau de vote est assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin par un employé du service de paie qui a voix consultative.

Chaque liste en présence délègue un mandataire à l'ouverture du scrutin et au dépouillement.

Ce mandataire est rémunéré dans la limite du temps de travail effectivement perdu.

Le vote a lieu à bulletin secret dans des urnes placées aux endroits les plus favorables.

Les votes pour les titulaires et ceux pour les suppléants ont lieu dans des urnes séparées.

Les bulletins et enveloppes, si possible de couleurs différentes, doivent être fournies en quantité suffisante par la Direction qui aura également à organiser les isolements.

Les électeurs passent dans un isolement pour mettre leur bulletin dans l'enveloppe.

Aucun bulletin ne doit porter de signe distinctif permettant de reconnaître les électeurs.

Dans le cas de plusieurs bulletins de vote identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'une seule voix.

Dans le cas de plusieurs bulletins de vote différents dans la même enveloppe, les bulletins sont annulés.

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats sont consignés dans un procès-verbal original signé par les membres du bureau et dont une copie, certifiée conforme par le Président, est remise à chacune des organisations syndicales.

Les membres du bureau de vote sont rémunérés au salaire effectif pendant toute leur présence au bureau de vote.

ARTICLE 11 AFFICHAGE

Des panneaux d'affichage, de surface suffisante, sont réservés aux communications syndicales.

Ces panneaux sont placés dans des endroits accessibles au personnel, et notamment sur le passage de celui-ci.

Les règles suivantes sont appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- Aucun document ne peut être affiché en dehors des panneaux d'affichage,
- Toutes les communications syndicales doivent indiquer clairement l'organisation émettrice,

- Les communications ne doivent se rapporter qu'à des informations d'ordre professionnel ou syndical,
- Elles ne doivent avoir aucun caractère injurieux ou diffamatoire.

Les communications des délégués du personnel ne peuvent se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission conformément à la loi et doivent être aisément authentifiables.

L'affichage est effectué et communiqué simultanément à la Direction.

ARTICLE 12 EPREUVE D'ESSAI

L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai préliminaire d'une courte durée dont l'exécution ne constitue pas un embauchage ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve, lorsqu'il excède une heure, est payé au taux du salaire minimum de la catégorie correspondant à l'essai et ce, pendant la durée nécessaire à la réalisation de l'épreuve d'essai.

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

ARTICLE 13 EMBAUCHAGE

Les employeurs ont toute liberté de recourir à l'embauchage direct sous réserve des dispositions légales en vigueur. Ils font connaître les places vacantes dans leur entreprise à l'Agence locale de l'emploi.

L'âge ou le sexe du postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne saurait constituer en soi un obstacle à la prise en considération de sa candidature.

La période d'essai terminée, tout salarié reçoit notification de sa situation dans les conditions qui sont précisées dans la présente convention.

Dans les entreprises ayant licencié du personnel pour manque de travail, il est fait appel, par priorité, en cas de réembauchage, aux mensuels qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Le personnel réintégré dans ces conditions conserve le bénéfice des avantages liés à l'ancienneté qu'il avait acquis au moment du licenciement. Cette priorité ne peut faire échec cependant aux obligations des lois relatives à l'emploi obligatoire de certaines catégories de main d'oeuvre.

Le comité d'entreprise est consulté en cas de modification de la structure ou de la marche générale de l'entreprise entraînant un embauchage ou un réembauchage important.

Le personnel sera tenu informé par voie d'affichage des catégories de personnel dans lesquelles des postes sont vacants.

ARTICLE 14 PERIODE D'ESSAI

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau IV et d'un mois pour ceux occupant un emploi classé aux niveaux II et III . Elle sera de deux semaines pour ceux occupant un emploi classé au niveau I. Elle pourra, pour ces derniers, être prolongée d'autant en cas de nécessité technique après accord des parties.

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

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

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

ARTICLE 15 CONFIRMATION D'ENGAGEMENT

Si le contrat n'a pas été résilié par l'une ou l'autre des parties à la fin de la période d'essai, l'engagement est confirmé par une lettre indiquant notamment :

- L'emploi tel qu'il est mentionné dans la classification et le coefficient correspondant à cet emploi,
- Le taux effectif garanti annuel dudit emploi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal,
- La rémunération réelle garantie à l'embauchage,
- L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

ARTICLE 16 PROMOTION

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

qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'article 34 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Dans ce cas, l'intéressé peut être soumis, dans les conditions prévues par la présente convention à la période d'essai correspondant à l'emploi qu'il est appelé à occuper, éventuellement après un stage de formation approprié.

Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

Dans le cas où l'essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, le maintien du salarié dans son ancien poste sera de droit, ou dans un emploi équivalent.

Si l'essai est satisfaisant, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 15.

ARTICLE 17 DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et contractuelles en vigueur dans les industries des métaux.

ARTICLE 18 EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des articles L140-2 et suivants et des articles R140-1 et suivants du Code du Travail.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 61 de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

ARTICLE 19 DEFINITION DE LA PRESENCE ET DE L'ANCIENNETE

On entend par présence dans une entreprise, pour l'application des dispositions de la présente convention, le temps pendant lequel le salarié a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise.

Cependant, sont pris en considération pour le calcul du temps de présence :

- Le temps passé dans différents établissements de l'entreprise lorsque la mutation a lieu avec l'accord de l'employeur ;
- Les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu pour l'une des causes suivantes :
 - a) Maladie, accident du travail ou maternité,
 - b) Périodes militaires obligatoires normales,

- c) Absences diverses n'entraînant ni une suspension ni une rupture du contrat de travail aux termes des lois en vigueur ou des dispositions de la présente convention collective.

Lorsque le contrat de travail a été rompu ou suspendu par suite du service militaire obligatoire, le temps de présence se calcule en additionnant les périodes passées dans l'entreprise antérieurement et postérieurement au service militaire.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même entreprise.

De même, en cas de congé exceptionnel résultant d'un accord entre les parties, on additionne les périodes passées dans l'entreprise avant et après le congé.

ARTICLE 20 CLASSIFICATION

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en annexe I.

ARTICLE 21 SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES ET TAUX EFFECTIFS GARANTIS

Les taux effectifs garantis et les salaires minima hiérarchiques des mensuels sont fixés par les barèmes figurant en annexe.

Le salaire minimum hiérarchique constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté, à l'exclusion de toute autre assiette.

Le taux effectif garanti, (TEG), est le salaire minimum que doit recevoir chaque salarié âgé de plus de 18 ans, d'aptitude normale, et comptant au moins une année de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre.

Les taux effectifs garantis sont déterminés par coefficient et correspondent à l'horaire hebdomadaire légal de 39 heures. Ils s'appliquent à l'ensemble des mensuels tels que définis par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié par l'accord national du 25 janvier 1990.

Le barème des taux effectifs garantis prend en compte l'ensemble des éléments bruts de la rémunération, quelles qu'en soient la nature et la périodicité sauf :

- Les majorations pour heures supplémentaires,
- La prime d'ancienneté prévue à l'article 37,
- Les sommes qui, constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations sociales,
- Les primes découlant de la législation sur la participation et l'intéressement,
- Les majorations pratiquées par l'entreprise pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres.

Les valeurs de TEG figurant au barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou du salarié et calculées prorata temporis en cas de :

- Départ ou entrée en cours d'année,
- Absence quelle qu'en soit la cause,
- Changement de coefficient.

La vérification du compte du salarié intervient au mois de janvier suivant la période annuelle couverte par le TEG ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. L'employeur vérifie que le montant total des rémunérations à

prendre en considération est au moins égal au montant du taux effectif garanti. A défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et le TEG annuel est versé avec la paie afférente au mois de janvier.

ARTICLE 21 BIS

REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES DES OUVRIERS

Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes :

- Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celle applicables aux ouvriers.
- Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

ARTICLE 22

SALAIRES

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

Le salaire mensuel minimal pour les travaux au temps ne sera pas inférieur au taux effectif garanti de l'échelon prévu en annexe.

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement, devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au taux effectif garanti de son échelon.

ARTICLE 23

PAIEMENT AU MOIS

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 39 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de 39 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

ARTICLE 24

MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au delà d'une durée hebdomadaire de 39 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, 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, ainsi que pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié placé au cours de l'horaire habituel.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

Ces majorations ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature de la présente convention. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, les présentes clauses cesseront d'être applicables jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

ARTICLE 25

PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc. ...), le temps passé sur le lieu du travail est payé à l'intéressé au taux effectif garanti de son échelon.

Si la Direction juge devoir faire partir les mensuels, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

ARTICLE 26

MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des 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 21 heures et 5 heures bénéficient d'une majoration d'incommodité égale à 15 % calculée sur le salaire réel de l'intéressé.

Cette prime d'incommodité peut être étalée sur les postes successifs.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "prime d'équipes", soit sous une autre forme, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

ARTICLE 27
PAUSE PAYEE - JOURNEE CONTINUE - INDEMNITE DE PANIER -
RAPPEL

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux réel sera accordée :

- 1) Aux salariés travaillant dans des équipes successives et dont les horaires se succèdent continuellement et occupent la totalité de la journée,
- 2) Aux mensuels travaillant dans deux équipes successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires,
- 3) Aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.
- 4) Il est précisé que par arrêt de trente minutes, on entend la durée totale pendant laquelle le matériel peut être arrêté, ou l'ouvrier absent de son poste, c'est-à-dire que cette durée couvre toutes les pertes entraînées par le casse-croûte.

Indemnité de panier

Les mensuels effectuant au moins deux heures de travail entre 21 heures et 5 heures bénéficient d'une prime minimum, dite prime de panier, dont le taux figure en annexe de la présente convention. Les indemnités dont le taux est supérieur restent acquises.

Cette indemnité est en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus, de jour, prolongent d'au moins une heure leur travail après 21 heures.

Mensuels rappelés

Lorsqu'un mensuel est rappelé inopinément en dehors de ses heures normales de travail après avoir quitté l'établissement pour les besoins de l'entreprise ou pour des travaux d'urgence, il lui est payé un minimum de deux heures de salaire pour un déplacement de nuit ou de dimanche et jours fériés et un minimum d'une heure pour un déplacement de jour.

Si la durée du travail pour lequel il a été rappelé est supérieure à deux heures ou une heure suivant le cas, il est payé pour son temps de présence réelle.

ARTICLE 28
MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL
LA NUIT OU LE DIMANCHE

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures (exceptionnellement pour effectuer un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité) et à condition que leur nombre soit au moins égal à 2, bénéficient d'une majoration d'incommodité de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus de jour, prolongeront leur travail au delà de 21 heures pour toutes les heures de travail - quel que soit leur nombre effectuées après 21 heures.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire, ou un jour férié en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail

urgent, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

ARTICLE 28 BIS

GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 19 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalent à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 19 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 29 DEPLACEMENTS

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire. En outre, il doit lui être équitablement tenu compte, sous forme de prime ou indemnité exceptionnelle, des conditions spéciales que peut éventuellement comporter le nouveau travail auquel il est affecté.

Les déplacements des mensuels sont régis par les dispositions de l'accord national du 26 février 1976 reproduit en annexe.

Dans le cas où le vote par correspondance ou par procuration n'est pas possible et lorsqu'il s'agit de déplacements dans la France métropolitaine, le travailleur déplacé bénéficie d'un voyage payé pour participer aux élections présidentielles, législatives ou municipales.

ARTICLE 30 TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Conditions de travail des femmes

Afin de permettre le bon fonctionnement de la Commission prévue à l'article L432-3-1 du Code du Travail sur les comités d'entreprise, les employeurs sont tenus d'informer ladite Commission :

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

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes :

- Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque femme ;
- Dans chaque entreprise, les dispositions concernant le travail des jeunes et des femmes sont mises en application, conformément aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne :
 - Les limites des charges qui peuvent être portées, traînées et poussées par les jeunes et les femmes,
 - Les travaux dangereux interdits aux jeunes et aux femmes,
 - La durée du travail, le travail et le repos de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés,
 - Les vestiaires, les douches, les lavabos, les W C à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

ARTICLE 31 MATERNITE

Les femmes en état de grossesse, ou récemment accouchées, bénéficient des dispositions de l'article L122-25 à 32 du Code du Travail. La maternité confère à l'intéressée qui a plus d'un an de présence, les avantages suivants : pendant une période de repos de 6 semaines avant l'accouchement et de 10 semaines après, l'employeur complètera les prestations versées par la Sécurité Sociale et éventuellement par un régime de prévoyance auquel participe l'entreprise, de façon que l'indemnité perçue par l'intéressée représente l'intégralité de cet appointement mensuel pendant les périodes considérées⁽¹⁾.

Les règles particulières concernant les femmes en couches sont mises en application dans chaque entreprise, conformément aux dispositions réglementaires du Code du Travail.

En cas de changement de poste demandé par le Médecin du Travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficie jusqu'à l'accouchement de son salaire effectif antérieur pendant 3 mois.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié est mis à la disposition de chaque mensuelle à son poste de travail.

La mère allaitant son enfant a droit, pendant un an à compter de l'accouchement, de s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail.

Les femmes en état de grossesse constatée peuvent rompre le contrat de travail sans préavis.

Il est interdit de licencier une femme salariée à l'occasion de sa grossesse constatée par un certificat médical, sauf en cas de licenciement collectif.

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreront nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L122-25-1 du Code du Travail sous réserve des dispositions suivantes :

- 1) En cas de changement d'emploi, à l'initiative de l'employeur, sur demande du Médecin du Travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus. Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi.
 - 2) En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.
 - 3) En cas de changement d'emploi intervenu à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du Médecin du Travail attestant la nécessité de
-

ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au § 1° seront appliquées.

ARTICLE 32 LE CONGE PARENTAL D'EDUCATION

A la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année pourra bénéficier d'un congé parental d'éducation conformément aux dispositions des articles L122-8-1 à L122-8-7 du Code du Travail.

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

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, ces conditions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

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

ARTICLE 33 SALARIES AGES DE MOINS DE 18 ANS

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

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions de l'article R241-50 du Code du Travail.

Dans tous les cas où les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans effectuant d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus au paragraphes précédent, les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou de qualification, ont la garantie du salaire minimal de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	<u>16 à 17 ans</u>	<u>17 à 18 ans</u>
A l'embauchage	15 %	10 %
De 6 mois à 1 an de pratique dans l'établissement	10 %	5 %

L'abattement est supprimé à partir du 18ème anniversaire, ainsi que pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 61 de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les parties contractantes sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge, compte tenu des progrès réalisés dans la préparation des jeunes à la vie professionnelle.

ARTICLE 34 PERSONNES HANDICAPEES

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés, et, plus spécialement, aux dispositions instituées à ce sujet par la loi du 10 juillet 1987.

L'application des salaires minimaux garantis aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 21.

ARTICLE 35 INDEMNITES D'EMPLOI

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail, ainsi qu'il a été exposé dans le Titre IV de l'accord du 17 mars 1975.

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de la situation dans la fixation de leur salaire.

Etant données les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit, seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du Médecin du Travail.

Le versement de primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le Médecin du Travail et consultation du Comité d'Hygiène et de Sécurité, entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du Médecin du Travail sera donné après une enquête approfondie faite par lui auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut, du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées soit en valeur absolue, soit en pourcentage du salaire minimal de l'O.1, soit en pourcentage du taux effectif garanti du travailleur intéressé.

D'autre part, des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de

certain travaux tels que, par exemple, le travail de l'acide, etc. ..., ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

ARTICLE 36 CHANGEMENT DE RESIDENCE

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

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

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

ARTICLE 37 PRIME D'ANCIENNETE

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

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction du salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

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

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

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

ARTICLE 38
CONDITIONS PARTICULIERES EN CAS D'INTERIM

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à 2 mois recevra, à partir du 3ème mois et pour les 2 mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 de la différence entre le taux effectif garanti dont il bénéficie et celui du mensuel dont il assure l'intérim.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent pendant une période continue supérieure à 2 mois sont réparties entre plusieurs salariés dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et des responsabilités occasionnées à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme.

ARTICLE 39
BULLETIN DE PAYE

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- Le nom et l'adresse de l'employeur,
- Les noms et prénoms de l'intéressé,
- Son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification,
- Le taux effectif garanti de sa catégorie,
- Les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires,
- Le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et , pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant,
- Dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires pris en considération,
- La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté,
- Le montant de la rémunération brute,
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération,
- Le cas échéant, les acomptes déjà perçus,
- Le montant de la rémunération nette,
- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale,
- Le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET de l'établissement),
- Le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement
- La date de paiement de la rémunération.

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

Si l'application de ces dispositions pose des problèmes mécanographiques, les employeurs disposeront d'un délai maximum d'un an après signature de la présente convention pour rendre leurs bulletins de paye conformes à cette définition.

ARTICLE 40 COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE

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

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

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut, ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

ARTICLE 41 MALADIES ET ACCIDENTS

Justification des absences

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail ou les maladies professionnelles et notifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Licenciement :

L'employeur peut, après recours aux procédures légales, procéder au licenciement de l'intéressé lorsque la durée de l'absence excèdera :

- 6 mois pour les mensuels ayant moins de 10 ans de présence,
- 8 mois pour les mensuels ayant de 10 à 15 ans de présence,
- 10 mois pour les mensuels ayant plus de 15 ans de présence.

Toutefois, pour le personnel âgé de plus de 50 ans, cette durée d'absence est portée à 12 mois quelque soit son ancienneté. Le licenciement est notifié par lettre recommandée avec accusé de réception après exécution de la procédure légale en vigueur.

Si le remplacement effectif de l'intéressé au poste qu'il occupait s'impose et nécessite un embauchage, celui-ci est fait autant que possible pour une durée limitée à la durée probable de l'indisponibilité du salarié absent. En cas d'impossibilité, l'employeur est fondé à considérer le contrat de travail du salarié absent comme rompu par force majeure, sauf lorsque l'absence ne dépasse pas 3 mois.

L'employeur doit notifier la constatation de la rupture à l'intéressé par lettre recommandée. Dans ce cas, l'employeur doit verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé. Cette rupture ne peut avoir pour effet de priver l'intéressé du droit à indemnisation à plein tarif auquel il peut prétendre en application du régime de garantie dont il relève.

Le mensuel ainsi remplacé et qui remplit les conditions prévues à l'article 53 bénéficie d'une indemnité égale à celle qui lui aurait été due en cas de licenciement. Il a droit de préférence au réengagement.

Dans le cas où, pendant l'absence de l'intéressé, l'employeur est amené à rompre le contrat de travail pour une cause indépendante de la maladie ou de l'accident, la résiliation du contrat peut intervenir à tout moment et se fait dans les conditions prévues aux articles 52 et 53 .

Après un an d'ancienneté dans l'établissement en cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, et sous réserve d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays de la Communauté Economique Européenne, l'employeur complète les prestations versées par la Sécurité Sociale et, éventuellement, par un régime de prévoyance auquel participe l'entreprise, de façon que l'indemnité perçue par le mensuel représente les appointements nets à plein tarif pendant le 1er mois et la moitié du 2ème mois et les 3/4 des appointements mensuels nets pendant la période d'un mois qui suit.

En cas d'accident du travail, l'ancienneté requise sera réduite à 6 mois.

Le temps d'indemnisation à plein tarif et celui d'indemnisation sur la base des 3/4 sont augmentés d'un 1/2 mois par période entière de 5 ans de présence. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire moyen pratiqué dans l'établissement ou le service pendant l'absence de l'intéressé, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. L'indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus interviendra aux dates habituelles de la paye.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un mensuel au cours de l'année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes ci-dessus fixées.

ARTICLE 42

EVENEMENTS FAMILIAUX

Il est accordé aux mensuels un congé payé exceptionnel à l'occasion d'évènements familiaux :

- Mariage du mensuel :
 - après 6 mois d'ancienneté1 semaine
- Mariage d'un enfant :
 - sans condition d'ancienneté1 jour
- Décès du conjoint :
 - sans condition d'ancienneté3 jours
- Décès parents - beaux-parents - enfants :
 - sans condition d'ancienneté2 jours
- Décès frère ou soeur :
 - sans condition d'ancienneté1 jour

Dans tous les cas ci-dessus, l'intéressé a la possibilité de bénéficier en plus des congés indiqués, d'un congé supplémentaire non payé, d'accord avec l'employeur .

Enfin, conformément à la loi, tout salarié n'ayant pas bénéficié du congé de maternité ou d'adoption a droit à un congé supplémentaire de 3 jours ouvrables à l'occasion de chaque naissance ou de chaque adoption à son foyer.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base 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.

Le cas échéant, si l'un de ces évènements familiaux se produit pendant le congé annuel payé, il bénéficiera du congé exceptionnel prévu ci-dessus, sous réserve d'avertir l'employeur par lettre recommandée et de fournir une pièce justificative à son retour.

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

ARTICLE 43 REMISE DE LA MEDAILLE DU TRAVAIL

A l'occasion de la remise de la Médaille du Travail pour 20, 30, 38, et 43 ans de service, la journée est indemnisée.

ARTICLE 44 PRESELECTION MILITAIRE

Après trois mois d'ancienneté, les mensuels bénéficieront sur justification d'un congé payé déduction faite de la solde nette perçue, pour participer au stage de présélection militaire, dans la limite de 3 jours.

ARTICLE 45 SERVICE NATIONAL ET PERIODES MILITAIRES

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

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

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Dans le cas où l'employeur est amené à rompre le contrat de travail pour une cause indépendante de l'absence pour service militaire, la résiliation du contrat peut intervenir à tout moment et est réglée comme un licenciement.

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

ARTICLE 46 CONGES PAYES

Les salariés bénéficient, conformément à la loi, d'un congé annuel d'une durée de cinq semaines pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence - soit deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif - à condition que les dates de départ et de retour des congés soient respectées, sauf accord préalable ou motif légitime dûment justifié.

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

Lorsqu'à l'initiative de l'employeur, et avec l'accord du mensuel, une part du congé principal d'une durée minimale d'une semaine est prise par un mensuel en dehors de la période de congés payés, il sera accordé deux jours de congé supplémentaires pris également en dehors de la période des congés payés, ce congé supplémentaire est limité à un jour si le congé pris en dehors de la période des congés payés est d'une durée de 3 à 5 jours.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 41 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

L'indemnité de congés est égale au dixième 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 congés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période de référence précédent le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement pendant son congé.

Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un jour ouvrable de congé supplémentaire, porté à 2 jours après 15 ans et à 3 jours après 20 ans d'ancienneté. S'ils ne sont pas effectivement pris, ils donneront lieu à un supplément d'indemnité.

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

Lorsque le salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'un accident, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, il pourra dans la mesure du possible, prendre son congé

dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre et à une date fixée d'accord avec l'employeur.

Si néanmoins il ne lui était pas possible, pour raison de maladie ou d'accident d'une durée consécutive supérieure à 3 mois, de prendre son congé, dans ces conditions, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours ouvrables auxquels il aurait droit, lui serait alors versée.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui auront perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congés payés, peuvent bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne peut porter leur absence pour congé à plus de 4 semaines. La date du congé est fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes revenant du service militaire.

Congés des travailleurs d'Outre-mer ou immigrés

Pour faciliter aux travailleurs d'Outre-mer et aux immigrés l'exercice de leurs droits aux congés payés, il peut leur être accordé tous les deux ans quelques semaines (minimum 2) de congé supplémentaire non rémunéré. Dans ce cas, il leur est remis, au moment de leur départ en congé, une attestation garantissant leur emploi si leur retour a lieu dans le délai convenu, sauf cas de force majeure.

ARTICLE 47 PERIODE DES CONGES PAYES

La période normale de congé s'étend du 1er mai au 31 octobre. Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période. Elle peut être étendue par accords particuliers ou individuels intervenant dans les établissements.

ARTICLE 48 MODALITES DES CONGES PAYES

Les congés peuvent être pris soit par fermeture d'établissement, soit par roulement, la décision étant prise par l'employeur après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

En cas de fermeture d'un établissement de plus de 50 salariés, l'employeur s'efforcera d'occuper si possible, pendant la période suivant leur congé, les salariés qui bénéficient d'un congé d'une durée inférieure à la durée légale ou contractuelle, au besoin à des travaux autres que leurs travaux habituels.

Les intéressés qui ne peuvent être occupés ont droit aux indemnités de chômage partiel dans les conditions prévues par les circulaires ministérielles.

En cas de fermeture pendant une durée supérieure à celle du congé légal ou contractuel, sauf en cas de force majeure, l'employeur est tenu, conformément à la loi, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant ledit congé, de verser à son personnel une rémunération qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

La date de fermeture ou l'ordre des départs en congé sont fixés par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel trois mois à l'avance. La même règle s'applique aux congés donnés par roulement.

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

ARTICLE 49

PAIEMENT DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

Il peut être versé aux salariés, sur leur demande, la moitié au moins de l'indemnité de congés payés au moment de leur départ en congé, à condition que la distribution de la dernière paye soit antérieure de 4 jours au moins à la date de départ .

ARTICLE 50

JOURS FERIES

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux jours fériés, demeurent applicables.

ARTICLE 51

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La démission et le licenciement sont réglés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite.

ARTICLE 52

PREAVIS

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

- 2 semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I,
- 1 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III,
- 2 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV,
- 3 mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à 1 mois après 6 mois de présence continue et à 2 mois après 2 ans de présence continue.

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

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

période du préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi .

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

- 20 heures au maximum si le préavis est de 2 semaines,
- 50 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 à la suite d'un licenciement, ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. 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. A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour, au gré de l'intéressé.

Si le mensuel licencié n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

ARTICLE 53 INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Il sera alloué aux mensuels congédiés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- A partir de 2 années d'ancienneté jusqu'à 5 années d'ancienneté, 1/10ème de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- A partir de 5 années d'ancienneté, 1/5ème de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- Pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10ème de mois par année entière d'ancienneté au delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à 2 mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de 50 ans et plus et comptera au mois 8 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 19. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne des rémunérations des 12 derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux 3 derniers mois de présence.

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc. ...

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 3 mois au maximum.

ARTICLE 54 INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE⁽¹⁾

L'employeur pourra résilier le contrat de travail des salariés âgés d'au moins 60 ans et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension vieillesse à taux plein sans que cela constitue un licenciement. De même, la résiliation du contrat à l'initiative du salarié dans des conditions identiques, ne constitue pas une démission.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour l'emploi du mensuel intéressé, par l'article 52 de la présente convention.

Lors de cette résiliation, qu'elle soit le fait du salarié ou de l'employeur, sauf cas de faute grave, le salarié intéressé perçoit une indemnité de départ dont le montant est égal au montant de l'indemnité qu'il aurait perçue en cas de licenciement⁽¹⁾

ARTICLE 55 CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au mensuel un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie et la nature de l'emploi, ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Sont exempts de timbre et d'enregistrement les certificats de travail délivrés aux mensuels, encore qu'ils contiennent d'autres mentions que celles prévues au paragraphe premier du présent article, toutes les fois que ces mentions ne contiennent ni obligation, ni quittance, ni aucune autres conventions donnant lieu au droit proportionnel.

La formule "libre de tout engagement" et toute autre formule constatant l'expiration régulière du contrat de travail, les qualités professionnelles et les services rendus, sont compris dans l'exemption.

ARTICLE 56 HYGIENE ET SECURITE

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

a) Hygiène

Dans chaque entreprise, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci, il est mis à la disposition du personnel les moyens et le temps d'assurer la propreté individuelle, vestiaires et lavabos.

⁽¹⁾ L'article 54 est **annulé** et **remplacé** par les dispositions de l'avenant national du 19 décembre 2003 modifiant l'accord sur la mensualisation. Se reporter à l'annexe.

Douches

Des douches chaudes, dans un local convenablement chauffé, sont mises à la disposition du personnel, dans les conditions prévues par les textes en vigueur, dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants, dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Le temps passé à la douche est au minimum de 20 minutes et au maximum d'1 heure. Il est rémunéré au salaire effectif sans être compté dans la durée du travail.

W.C.

Les cabinets d'aisance et urinoirs sont installés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur et doivent être correctement utilisés et entretenus.

Il est recommandé aux employeurs de prévoir des cabinets à siège pour les femmes en état de grossesse.

Réfectoire

En cas de journée continue, il est mis à la disposition du personnel pour le casse-croûte un local chauffé (réfectoire) comportant tables, sièges, eau potable et chauffe-plats.

Services médicaux du travail

Les services médicaux sont organisés et fonctionnent conformément à la législation en vigueur.

Tous les salariés sont tenus de répondre aux convocations du service médical et doivent être prévenus au moins la veille de la visite.

Les salariés occupés à des travaux dangereux ou insalubres font l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

Il en est de même pour les femmes enceintes, les jeunes salariés et les apprentis.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence de plus de 3 semaines due à une maladie non professionnelle, ou à un accident du travail ou en cas d'absences répétées, le salarié doit subir, lors de la reprise du travail, la visite médicale prévue par la législation en vigueur.

b) Sécurité

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant la sécurité sont mises en application, conformément aux prescriptions réglementaires, notamment en ce qui concerne la prévention des accidents et la prévention des incendies.

Les employeurs s'engagent, en outre, à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection et à rechercher, en accord avec les délégués du personnel et les comités ou commissions de sécurité, les moyens les plus appropriés pour assurer la sécurité des travailleurs.

Les appareils de protection individuelle seront en nombre suffisant.

En contrepartie, les tarifs de rémunération devant obligatoirement tenir compte de l'emploi des moyens de protection, les ouvriers s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

ARTICLE 57

TRAVAIL TEMPORAIRE

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L124-1 et suivants et des articles R124-1 et suivants du Code du Travail.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés à la présente convention collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

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

ARTICLE 58 APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et par les articles L111-1 et suivants, les articles R111-1 et suivants, les articles D117-1 et suivants et D811-32 et suivants du Code du Travail.

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Elles estiment que l'apprentissage doit comporter obligatoirement un enseignement technologique et pratique du métier, complété pour les jeunes gens de moins de 18 ans par une formation générale, physique, intellectuelle et morale.

En conséquence, les employeurs accordent les autorisations d'absence nécessaires pour suivre les cours professionnels obligatoires ou subir les examens.

La présence à ces cours obligatoires ou aux examens est considérée comme temps de travail.

Lorsque les cours ont lieu en dehors des heures normales de l'atelier, l'employeur en tient compte pour modifier l'horaire de l'apprenti afin que le total des heures effectuées par celui-ci ne dépasse l'horaire normal de travail.

Le contrat d'apprentissage doit être obligatoirement établi par écrit entre l'employeur et les parents ou représentants légaux de l'apprenti dans les 15 jours de l'embauche.

Il est entendu qu'entre la fin du contrat d'apprentissage et la date de la session de l'examen du C.A.P., l'ex-apprenti est rémunéré conformément à ses aptitudes professionnelles.

Au cours de cette période, l'ex-apprenti est autorisé à suivre les cours professionnels obligatoires dans les mêmes conditions que pendant son apprentissage.

Les jeunes gens munis d'un C.A.P. sont embauchés dans leur spécialité en qualité de P.1.

Le barème des salaires des apprentis est fixé en annexe.

ARTICLE 59 AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut être, en aucun cas, la cause de restrictions aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention, par le salarié, dans l'entreprise qui l'emploie.

Les clauses de la présente convention remplacent celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés, ou équivalentes. Les dispositions de la présente convention ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention.

ARTICLE 60

CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

Par extension, un employeur garde, sous les réserves indiquées ci-après, la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente.

L'interdiction ne pourra excéder une durée de 2 ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés au niveau I et II.

Les parties signataires recommandent aux entreprises d'user avec modération de la faculté qui leur est offerte par le présent article et de n'y recourir qu'à bon escient.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité spéciale qui sera égale au 5/10ème de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses 3 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

ARTICLE 61

CONCILIATION

Les organismes signataires témoignent de leur volonté de n'éliminer aucune possibilité d'examen en commun des différends collectifs nés de l'application de la présente convention et de faciliter la recherche de leur solution sur le plan de l'entreprise.

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

Cette commission est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs.

Cette commission doit se réunir dans un délai de 5 jours ouvrables à partir du jour où sa convocation a été demandée par lettre recommandée et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 3 jours ouvrables.

Cette lettre doit indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte.

Procès-verbal en est dressé dans tous les cas et envoyé immédiatement aux parties intéressées.

Si l'accord n'est pas intervenu devant la commission, les points sur lesquels le différend persiste doivent être précisés dans le procès-verbal.

Les parties contractantes s'engagent à ne décider ni grève, ni fermeture d'établissement jusqu'à la fin de la procédure ouverte devant la commission de conciliation.

ARTICLE 62 DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention, établie en nombre suffisant d'exemplaires, sera remise à chacune des parties contractantes et déposée au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de la circonscription ou au Greffe du Tribunal d'Instance en l'absence de Conseil des Prud'hommes, conformément à l'article L132-8 du Code du Travail.

ARTICLE 63 DATE D'APPLICATION

La présente convention collective annule et remplace à compter du 1er décembre 1976 la convention collective des ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de l'Ain du 15 octobre 1970, ainsi que ses annexes et avenants.

Péronnas, le 1er décembre 1976

La Chambre Syndicale des Industries
Métallurgiques, Mécaniques, Electriques,
Connexes et similaires de l'Ain

Signé : Le président

Les Syndicats des Métaux

Signé : C.G.T. - F.O.

Signé : C.F.T.C.

Signé : C.F.E.-C.G.C.
(par adhésion ultérieure)