

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**DES**

**INDUSTRIES METALLURGIQUES**

**ELECTRIQUES ET CONNEXES**

**DES ALPES-MARITIMES**

\*

## TABLE DES MATIERES

### I – DISPOSITIONS GENERALES

Préambule	
Domaine d'application .....	Article 1
Durée - Révision - Dénonciation .....	Article 2
Interprétation – Conciliation .....	Article 3
Avantages acquis .....	Article 4
Dépôt de la Convention .....	Article 5
Modalités d'application .....	Article 6

### II - INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

Droit syndical et liberté d'opinion .....	Article 7
Représentations syndicales légales en dehors de l'entreprise .....	Article 8
Affichage .....	Article 9
Autorisation d'absence .....	Article 10
Commissions Paritaires .....	Article 11
Délégués du Personnel .....	Article 12
Préparation des élections .....	Article 13
Organisation du vote .....	Article 14
Contentieux électoral .....	Article 15
Comités d'Entreprise .....	Article 16
Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail .....	Article 17

### III - REGLEMENTATION DES CONDITIONS D'EMPLOI

Durée du Travail .....	Article 18
Travail Temporaire .....	Article 19
Recrutement .....	Article 20
Problèmes Généraux de l'Emploi .....	Article 21
Ancienneté .....	Article 22
Licenciements (individuels - collectifs) .....	Article 23
Service National Français obligatoire .....	Article 24
Personnel Féminin .....	Article 25
Personnel à temps partiel .....	Article 26
Changement de résidence .....	Article 27

#### IV - FORMATION PROFESSIONNELLE

Apprentissage .....	Article 28
Formation en alternance .....	Article 29
Formation et perfectionnement .....	Article 30

#### V - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Essai professionnel - Période d'essai - Rupture en période d'essai .....	Article 31
Modifications du contrat de travail .....	Article 32
Promotion .....	Article 33
Intérim .....	Article 34
Perte de temps indépendante de la volonté de l'entreprise ou du salarié .....	Article 35
Déplacements .....	Article 36
Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques .....	Article 37
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.....	Article 38
Rupture du contrat de travail - Préavis .....	Article 39
Clause de non-concurrence .....	Article 40

#### VI - SALAIRES - PRIMES - INDEMNITES - RETRAITES

Rémunérations Minimales Hiérarchiques et Taux Effectifs Garantis .....	Article 41
Bulletin de paie .....	Article 42
Calcul des majorations .....	Article 43
Indemnité de panier .....	Article 44
Frais de transport .....	Article 45
Nuisances .....	Article 46
Païement des salaires .....	Article 47
Appointements des jeunes salariés de moins de 18 ans.....	Article 48
Prime d'ancienneté .....	Article 49
Travail en équipes successives ou selon des horaires spéciaux imposés .....	Article 50
Indemnité de licenciement .....	Article 51
Indemnisation des absences pour maladie ou accident .....	Article 52
Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade.....	Article 53
Congés maternité .....	Article 54
Départ à la retraite .....	Article 55

#### VII - CONGES

Congés annuels .....	Article 56
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	Article 57
Jours fériés .....	Article 58

## AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

Champ d'application .....	Article	1
Personnel visé.....	Article	2
Engagement.....	Article	3
Examens Psychosociologiques .....	Article	4
Promotion .....	Article	5
Emploi et perfectionnement .....	Article	6
Mutation professionnelle .....	Article	7
Rémunération.....	Article	8
Rappel de congés payés .....	Article	9
Secret professionnel, clause de non concurrence .....	Article	10
Indemnité minimale de licenciement .....	Article	11
Reclassement.....	Article	12

## **I - DISPOSITIONS GENERALES**

### **PREAMBULE**

Une convention collective a été conclue le 25 juillet 1974, au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives et la Chambre Syndicale Patronale des Industries Métallurgiques Electriques et Connexes des Alpes-Maritimes.

Au terme d'une nouvelle négociation, et par accord du 27 juillet 1989 les organisations signataires ont conclu une nouvelle convention qui annule et remplace la précédente.

Les signataires de la présente Convention Collective considèrent que ce texte remanié constitue une étape dans l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi des salariés dans les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective de la Métallurgie des Alpes-Maritimes.

La Convention précise le statut unifié des personnels ouvriers et ETDAM, en prenant en considération les droits et obligations introduits par les textes législatifs et réglementaires, ainsi que les accords nationaux intervenus depuis le 25 juillet 1974.

Pour la pratique, les signataires de la présente convention ont voulu rédiger un texte clair, simple et concis qui soit de nature à :

- définir le statut des salariés de la Métallurgie des Alpes-Maritimes ;
- préciser ou améliorer les dispositions légales en vigueur en vue de faciliter les relations de travail ;
- favoriser l'établissement d'un climat de loyauté et de confiance de nature à prévenir d'éventuels conflits.

C'est dans cet esprit que les parties contractantes souhaitent voir progresser les initiatives favorisant l'amélioration des conditions de travail et plus particulièrement de la sécurité, ainsi que la formation du personnel.

## ARTICLE PREMIER : DOMAINE D'APPLICATION

La présente convention règle les rapports entre Employeurs et Salariés, sans distinction de sexe, des entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application professionnel défini par l'accord du 11 juin 1981 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes des Alpes-Maritimes, conforme à l'Accord National du 16 janvier 1979 modifié.

Tout salarié d'une entreprise soumise à la présente convention, quelle que soit sa profession, est assujéti à ses dispositions.

Les voyageurs, représentants et placiers, ainsi que les ingénieurs et cadres, étant régis par leurs conventions collectives nationales respectives, ne pourront se prévaloir que des conditions des chapitres I et II de la présente convention.

Le champ territorial d'application de la présente Convention s'étend au département des Alpes-Maritimes.

Cependant, les entreprises relevant du même champ professionnel des deux départements de la Corse, ne disposant pas d'une convention collective de référence, peuvent sur leur demande adhérer à la présente convention.

## ARTICLE 2 : DUREE - REVISION - DENONCIATION

### A) Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de la date de signature.

Toute demande de révision ou de dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

### B) Révision

Au cas où l'un des signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres signataires pourraient se prévaloir du même droit.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

### C) Dénonciation

Tout ou partie de la convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'une année.

A défaut de signature de nouvelles dispositions conventionnelles dans ce délai, la présente convention continuera de s'appliquer.

Le ou les signataires qui dénonceront la convention devront accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

### ARTICLE 3 : INTERPRETATION - CONCILIATION

#### A) Commission paritaire d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention et qui n'auraient pas pu être réglées au sein de l'entreprise, feront l'objet d'un examen par une commission paritaire d'interprétation qui se réunira à la demande de l'une des organisations signataires.

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente Convention, de ses avenants et de ses annexes, et d'un nombre égal d'employeurs. Les membres des commissions seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention.

Des membres suppléants pourront être prévus. La commission pourra d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La Chambre Syndicale de la Métallurgie des Alpes-Maritimes, saisie de l'existence d'un problème d'interprétation de la présente convention, devra réunir la commission dans un délai maximum de trois mois.

Lorsque la commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la commission aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès verbal exposera les différents points de vue.

Le siège de la commission est à Nice.

#### B) Commission paritaire de conciliation

Tous les litiges nés de l'application de la présente Convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan de l'entreprise, pourront être soumis par la partie la plus diligente à la Commission Paritaire Professionnelle de conciliation instituée à cet effet.

Les différends individuels présentant un intérêt pour une catégorie de salariés, pourront également lui être soumis.

Cette commission comprend deux représentants de chacune des Organisations Syndicales de Salariés signataires de la présente Convention, et un nombre égal de représentants Patronaux désignés par la Chambre Syndicale Patronale.

Le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi compétent pour l'établissement, de même que toute personne susceptible de favoriser la résolution d'un litige pourront être invités par la Commission à participer aux réunions à titre consultatif.

La Commission de Conciliation est saisie par lettre recommandée avec avis de réception émanant de la partie la plus diligente.

### ARTICLE 3 (suite)

Cette lettre devra demander la convocation de la Commission de Conciliation en indiquant de façon précise et détaillée l'objet du litige. Elle devra être adressée au siège de la Chambre Syndicale Patronale qui convoquera dans un délai de trois jours ouvrables, dès sa réception, la Commission par l'intermédiaire des organisations syndicales signataires qui désigneront leurs représentants.

Cette réunion aura lieu au plus tard 8 jours ouvrables à partir de la réception de la requête. Le demandeur pourra se faire assister par un représentant élu ou désigné. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 8 jours ouvrables à partir de la date de sa première réunion.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ. Il est signé des membres présents de la Commission de Conciliation, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants, et une expédition en est faite par la Chambre Patronale à chaque organisation syndicale signataire de la présente Convention. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

A défaut d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé : il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants, s'il y a lieu. Ce procès-verbal pourra être produit par les parties devant les organismes légaux ou les Tribunaux où éventuellement le conflit non résolu sera porté.

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

Afin que la commission puisse effectuer rapidement et dans des conditions normales la tentative de conciliation, les parties concernées s'engagent pendant cette procédure à ne procéder à aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail avant que la commission n'ait fait connaître ses conclusions.

### ARTICLE 4 : AVANTAGES ACQUIS

Les avantages prévus à la présente Convention Collective ne pourront être la cause de la réduction des dispositions individuelles ou collectives plus avantageuses acquises par les salariés à la suite d'usages ou d'accords d'entreprises ou d'établissements.

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'usages ou d'accords plus favorables.

## ARTICLE 5 : DEPOT DE LA CONVENTION

La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Une copie de la Convention sera également remise au secrétariat greffe de chaque Conseil de Prud'hommes du champ territorial d'application.

Les signataires s'engagent à entreprendre la procédure d'extension de la présente Convention.

## ARTICLE 6 : MODALITES D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention et de ses avenants entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> Janvier 1990.

Les Entreprises doivent afficher un avis sur les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Cet avis doit comporter l'intitulé des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'Etablissement.

Il doit préciser le lieu où les textes sont tenus à la disposition du personnel, ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de l'établissement de les consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

L'employeur procurera un exemplaire des accords applicables au secrétaire du comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

## II - INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

### ARTICLE 7 : DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les parties signataires s'engagent à ne pas considérer l'appartenance ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques, des croyances religieuses, ni des origines raciales en ce qui concerne l'embauchage et les relations de travail, et à n'exercer aucune pression sur le personnel pour ou contre tel ou tel syndicat, ou organisme d'obédience syndicale.

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

En cas de contestation sur le motif de sanction ou de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, les deux parties s'emploieront à établir les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable, dans un délai de 15 jours maximum.

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

### ARTICLE 8 : REPRESENTATIONS SYNDICALES LEGALES EN DEHORS DE L'ENTREPRISE

Les textes législatifs disposent qu'une représentation syndicale doit être assurée dans divers organismes ou juridictions tels que les organismes de Sécurité Sociale, l'ASSEDIC, les Conseils de Prud'hommes, etc... Il en résulte que les salariés ayant des mandats sociaux sont appelés à siéger sur convocation.

Hormis les cas prévus par la réglementation, le temps passé pour se rendre et participer à ces réunions, justifié auprès de l'employeur, n'ouvre pas droit à rémunération.

Toutefois, ces absences n'auront pas d'incidence sur le calcul des droits à congés payés et s'il y a lieu, le calcul d'une prime d'assiduité.

## ARTICLE 9 : AFFICHAGE

Des panneaux d'affichage de dimensions raisonnables et suffisantes (55 x 70 cm minimum) assurant la protection des documents affichés, seront placés obligatoirement en des endroits accessibles au personnel, et aux portes d'entrées des lieux de travail.

Chaque poste d'affichage comprendra des panneaux distincts pour les communications :

1. - des délégués du personnel.
2. - du comité d'entreprise ou d'établissement dans les cas où ceux-ci existent.
3. - de chaque organisation syndicale représentée dans l'entreprise.
4. - du CHSCT

Aucun document ne pourra être affiché en dehors de ces panneaux.

Les postes d'affichage seront prévus en nombre suffisant pour permettre une consultation aisée des documents, compte-tenu des effectifs et de la structure de l'entreprise.

### A) Affichage des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement :

Toutes les communications que les Délégués du Personnel ou le Comité d'Entreprise désireront faire afficher, devront être signées de façon lisible par au moins un Délégué du Personnel ou par le Secrétaire du Comité d'Entreprise suivant le cas.

Les communications des Délégués du Personnel ou du Comité d'Entreprise ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission légale.

L'affichage sera effectué par les personnes habilitées (délégué du personnel, membre du Comité d'Entreprise) sous réserve que les pièces à afficher répondent aux conditions ci-dessus.

### B) Affichage des Communications Syndicales :

L'affichage des communications des syndicats représentés dans l'Entreprise s'effectue conformément aux dispositions légales.

L'affichage s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage, un exemplaire des communications est remis au chef d'entreprise simultanément .

## ARTICLE 10 : AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 48 heures à l'avance, pourra obtenir du Chef d'Entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale, tels les congrès.

Dans les entreprises où existent des avantages en fonction de l'assiduité, les absences ainsi autorisées n'entraînent pas la perte de ces avantages, pour la période considérée.

## ARTICLE 11 : COMMISSIONS PARITAIRES

La participation des salariés à une Commission Paritaire décidée entre organisations syndicales d'Employeurs et de Salariés, dans des conditions arrêtées d'un commun accord notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer, n'entraîne aucune perte de salaire.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces Commissions.

Lorsqu'il s'agit de salariés bénéficiaires d'un crédit d'heures de délégation, le temps passé n'est pas imputé sur ce crédit d'heures.

## ARTICLE 12 : DELEGUES DU PERSONNEL

### A) INSTITUTION DE LA FONCTION DE DELEGUE DU PERSONNEL

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué, conformément à la législation en vigueur, des délégués du personnel titulaires et suppléants.

Le nombre des Délégués du Personnel est fixé conformément à la législation en vigueur. Dans les Etablissements comptant de 5 à 10 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être élus si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

### B) EXERCICE DES FONCTIONS

Les Délégués du Personnel pourront sur leur demande se faire assister, conformément à la législation en vigueur, d'un représentant d'une organisation syndicale.

Ce représentant, s'il est étranger à l'entreprise, devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son Organisation. De son côté l'employeur pourra se faire assister d'un Représentant de la Chambre Syndicale Patronale.

De même dans les Etablissements où il n'existe pas de délégués du personnel, tout salarié ayant un litige particulier avec la Direction, quelles qu'en soient les causes, mais sous réserve que la réclamation soit de la compétence des délégués du personnel, aura la faculté de se faire assister par un représentant de l'organisation syndicale qu'il désignera. Il devra en avertir la direction au moins 24 heures à l'avance. L'employeur pourra également se faire assister d'un représentant de la Chambre Syndicale Patronale.

Dans la limite du nombre d'heures qui leur est alloué pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel pourront s'absenter de l'entreprise pour des motifs se rapportant à leurs fonctions telles qu'elles sont définies par les textes en vigueur.

### C) - TEMPS DISPONIBLE POUR L'EXERCICE DES FONCTIONS

Le temps passé aux réunions avec l'employeur soit à l'initiative de ce dernier, soit qu'il s'agisse de la réunion mensuelle légale, est payé aux délégués titulaires et suppléants sans être imputé sur les crédits d'heures.

## ARTICLE 13 : PREPARATION DES ELECTIONS

A) Un mois avant l'expiration du mandat des délégués du personnel, le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives négocieront l'établissement d'un protocole d'accord sur la répartition du personnel entre les collèges électoraux et sur la répartition des sièges entre les différentes catégories, ainsi que sur l'organisation générale du scrutin.

En cas de première élection, le délai entre l'affichage annonçant les élections et le premier scrutin, est porté à 45 jours au plus tard.

B) Le chef d'entreprise procédera à l'établissement des listes électorales qui seront affichées au minimum 15 jours avant la date prévue pour les élections, de même que la date, l'heure et le lieu du scrutin.

La date du premier tour de scrutin a lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat des délégués sortants, si possible par accord entre l'employeur et les organisations syndicales.

Lorsque conformément aux dispositions légales, un deuxième tour de scrutin sera nécessaire, il aura lieu dans les 15 jours qui suivront le premier. La liste des électeurs et la liste des éligibles, telles qu'elles ont été établies pour le premier tour, ainsi que la date du scrutin, seront affichées une semaine à l'avance.

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

Pour le premier tour de scrutin, seules les organisations syndicales représentatives peuvent présenter des listes de candidats.

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

S'il y a lieu, un emplacement supplémentaire sera réservé aux communications syndicales pendant la période électorale pour l'affichage concernant les élections.

## ARTICLE 14 : ORGANISATION DU VOTE

Conformément aux dispositions du Code du Travail, l'élection des délégués du personnel titulaires et suppléants a lieu au scrutin secret, sous enveloppe, dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoiloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur aura été remise à l'ouverture du scrutin.

Les bulletins, ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à installer les isoiloirs et organiser le vote par correspondance.

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

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

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

Les salariés susceptibles de ne pas être présents dans l'établissement pour un quelconque motif, le jour du scrutin, seront autorisés à voter par correspondance.

En l'absence d'un protocole d'accord, ou si le protocole ne le prévoit pas, les modalités du vote par correspondance seront définies de la façon suivante :

Le vote aura lieu obligatoirement sous triple enveloppe :

- une enveloppe anonyme contenant le bulletin de vote,
- une enveloppe signée à cheval sur la partie collée et comportant le nom de l'expéditeur,
- le tout dans une enveloppe d'expédition adressée au Président du Bureau de vote sans indication de l'expéditeur. L'acheminement se fera par voie postale.

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.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

La liste des électeurs ne peut être modifiée entre les deux tours.

## ARTICLE 14 (suite)

Pour la proclamation des résultats, 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 sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

Si le nombre des votants, calculé abstraction faite des bulletins blancs ou nuls et des enveloppes vides, est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales au premier tour.

Les organisations syndicales représentatives ayant seules le droit de présenter des candidats au premier tour, de ce fait leur carence entraîne l'obligation de procéder à un second tour.

Dans le cas de cette carence, et pour éviter toute contestation ultérieure, un bureau de vote sera tout de même constitué pour constater cette absence de candidats et en dresser procès-verbal.

Le bureau de vote sera composé selon les modalités définies dans le protocole d'accord. A défaut d'accord, le bureau de vote sera composé des deux électeurs ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et de l'électeur le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin.

La présidence appartiendra au plus ancien dans l'entreprise ou l'établissement.

Le bureau pourra être également assisté dans toutes ses opérations, principalement pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un salarié désigné par le chef d'établissement. Si le bureau est amené à prendre une décision, ce salarié n'a que voix consultative.

Les salariés ainsi désignés pour composer le bureau de vote ne devront subir aucune réduction de salaire de ce fait.

## ARTICLE 15 : CONTENTIEUX ELECTORAL

Toutes les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge d'instance qui statue d'urgence et en dernier ressort et est saisi par voie de simple déclaration au secrétariat greffe.

Cette déclaration n'est recevable que si elle est faite en cas de contestation sur l'électorat dans les trois jours suivant la publication de la liste électorale et en cas de contestation sur la régularité de l'élection dans les 15 jours suivant cette dernière.

## ARTICLE 16 : COMITES D'ENTREPRISE

Pour la réglementation des Comités d'Entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Lorsque dans une entreprise, un comité d'entreprise se constitue et que le financement des activités sociales ne peut être calculé par référence au texte en vigueur, il ne sera pas fait obstacle à la création de telles activités pour lesquelles le comité d'entreprise sera alors doté d'un budget annuel équivalant au moins à 0,50 % de la masse salariale.

Il doit être mis à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

En outre, pour son fonctionnement, le comité d'entreprise sera doté par l'entreprise :

- soit d'un budget annuel de fonctionnement au moins égal à 0,2 % de la masse salariale annuelle,
- soit de moyens matériels ou de service fournis par l'entreprise au moins équivalents à 0,2 % de la masse salariale annuelle,
- soit éventuellement d'une combinaison des deux formules dont le total ne sera pas inférieur à 0,2 % de la masse salariale annuelle.

Le temps passé aux réunions avec l'employeur, qu'il s'agisse de la réunion mensuelle légale, des réunions exceptionnelles, ou des réunions des commissions obligatoires, est payé aux membres siégeant, sans être imputé sur les crédits d'heures.

## ARTICLE 17 : HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les employeurs et les salariés s'engagent à appliquer et à respecter les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail, et à développer l'esprit de sécurité, quelle que soit la taille de l'entreprise.

A cet égard, l'amélioration des conditions de travail constitue un objectif permanent, tant dans la mise en oeuvre des produits et matières, outillages et équipements, que dans celle des modes opératoires.

Les salariés s'engagent à respecter les consignes données pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et notamment celles concernant le port du matériel de protection individuelle et l'utilisation des dispositifs de sécurité existants.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, lorsqu'un CHSCT aura été créé à la demande de l'Inspection du Travail, les membres désignés bénéficieront du même statut que s'il s'agissait d'une entreprise de plus de 50 salariés.

Pour les établissements occupant moins de 300 salariés, les représentants du personnel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, lorsque ce comité existe, peuvent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leur mission sous forme d'un stage d'une durée maximale de cinq jours.

Cette formation pourra être assurée par des organismes extérieurs agréés par le Ministère du Travail ou par des formateurs compétents de l'entreprise. Le choix sera arrêté par le chef d'entreprise, après consultation des membres du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

Son organisation et son financement pourront être définis dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de l'établissement.

L'introduction de nouvelles technologies fera l'objet d'une information et d'une consultation du CHSCT dans les conditions prévues par l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

En l'absence de CHSCT et de Délégués du Personnel, il est souhaitable que des procédures de concertation soient mises en place pour promouvoir l'esprit de sécurité à tous les échelons de la hiérarchie.

### III. - REGLEMENTATION DES CONDITIONS D'EMPLOI

#### ARTICLE 18 : DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur pour les Industries des Métaux.

En ce qui concerne la réduction de la durée du travail, on se reportera aux accords intervenus sur le plan national.

#### ARTICLE 19 : TRAVAIL TEMPORAIRE

L'emploi du personnel temporaire est soumis aux prescriptions 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 par la présente convention collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles, qui sont applicables au lieu de travail.

## ARTICLE 20 : RECRUTEMENT

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre à l'ANPE ou à tout autre service habilité, ou recourir au recrutement direct.

Les entreprises seront particulièrement attentives au respect des dispositions légales et réglementaires concernant l'emploi des travailleurs handicapés en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou leur reclassement.

Dans les entreprises dont l'activité est sujette à des fluctuations d'ordre économique, il sera fait appel en priorité, lorsque des postes seront vacants, aux salariés de ces entreprises qui auraient été licenciés pour cause économique depuis moins d'un an.

La disposition qui précède concernant le réemploi ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi obligatoire de certaines catégories de main-d'œuvre, telle que mutilés et handicapés.

Cette priorité à l'embauche prévue au troisième alinéa, doit s'appliquer de la façon suivante :

- dans chaque catégorie, profession ou emploi, sont d'abord réembauchés les salariés présentant le plus de qualités professionnelles.
- à égalité de qualités professionnelles, les salariés ex-titulaires dans l'entreprise d'un contrat de travail, écrit ou verbal, le plus ancien en date, l'ancienneté étant majorée d'un an pour le salarié marié et d'un an pour chaque enfant à charge, au sens de la législation sur les allocations familiales.

Le salarié bénéficiant d'une priorité au réemploi doit répondre à l'offre qui lui est faite par lettre recommandée avec accusé de réception, dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de la réception de ladite lettre recommandée, cette réception se comptant à la première présentation par les services des P.T.T. Passé ce délai, l'employeur sera libéré de ses obligations à cet égard.

## ARTICLE 21 : PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

Les problèmes généraux de l'emploi seront suivis dans le cadre de l'Accord National du 12 juin 1987.

Une commission paritaire régionale de l'emploi a été créée pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ses attributions sont définies par l'accord national susvisé, et son fonctionnement est régi par les règles qu'elle s'est fixées au plan régional.

En particulier, cette commission sera informée des licenciements collectifs envisagés sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement en aura lui-même été régulièrement informé.

Une sous-commission départementale pourra se constituer à la demande d'une des parties afin d'étudier un sujet particulier en cas de besoin.

## ARTICLE 22 : ANCIENNETE

Pour l'application de la présente Convention, on entend par présence continue le 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.

Pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté des travailleurs à temps partiel, la durée de celle-ci est prise en compte comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

## ARTICLE 23 : LICENCIEMENTS

### A) LICENCIEMENT INDIVIDUEL :

Tout licenciement individuel est traité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et selon les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Les signataires soulignent l'importance dans ce cadre du respect des procédures et notamment celle concernant l'entretien préalable au cours duquel le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

### B) LICENCIEMENT COLLECTIF :

Les mutations, les licenciements collectifs d'ordre économique, les reclassements ou les cessations d'activités, sont traités par l'entreprise en application de l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, en vigueur.

Il en sera de même dans une entreprise qui procédera à une opération de fusion, de concentration ou de restructuration.

L'employeur examinera avec le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, les possibilités de reclassement au sein de son entreprise.

A défaut de telles possibilités, l'employeur s'efforcera de rechercher une solution extérieure en collaboration avec les services de la Chambre Syndicale Patronale.

L'ordre des licenciements tiendra compte par catégorie professionnelle :

- de la valeur professionnelle,
- de l'ancienneté dans l'entreprise,
- de la situation de famille : à cet égard, l'ancienneté à prendre en considération sera majorée de deux ans pour le salarié marié et de deux ans pour chaque enfant à charge, au sens de la législation sur les Allocations Familiales. La première majoration s'appliquera également au salarié non marié ayant au moins un enfant à charge.
- de l'âge du salarié : l'ancienneté à prendre en considération sera majorée de dix huit mois pour les salariés âgés de plus de 50 et de moins de 55 ans, et d'un an pour les salariés de 55 à 60 ans inclus.

Les majorations d'ancienneté appliquées en fonction des dispositions ci-dessus restent sans incidence sur tous les autres avantages liés à l'ancienneté.

En cas de reprise de l'embauche avant 12 mois, il sera fait application de l'alinéa 3 de l'article 20 de la présente Convention.

## ARTICLE 24 : SERVICE NATIONAL FRANÇAIS OBLIGATOIRE

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

Toutefois, pour les jeunes salariés ayant plus de 3 mois de présence dans l'entreprise au moment de l'appel des 3 jours pour la pré-sélection militaire, ces trois jours n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et seront assimilés à des jours de travail effectifs pour la détermination de la durée des congés payés.

Outre les dispositions prévues au Code du Travail concernant tous les salariés sans condition d'ancienneté, pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté, le départ au service national français obligatoire ne constitue pas une rupture du contrat de travail. Ce contrat est donc suspendu.

Toutefois, le bénéfice de cette disposition est subordonné à l'obligation, pour le jeune salarié, de prévenir son employeur de son intention d'être réintégré dans l'entreprise lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception. L'entreprise reprendra le bénéficiaire à son emploi ou à un emploi équivalent, au plus tard un mois après la réception par l'employeur de la lettre recommandée.

Le salaire de l'intéressé sera, au retour, au moins celui qu'il avait au moment de son départ sous les drapeaux, réajusté en fonction des variations générales de salaires intervenues entre-temps dans l'entreprise. Le temps passé au service national est pris en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Pendant la suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires en cas de licenciement collectif pour motif économique et affectant la catégorie et l'emploi des intéressés.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être justifiée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler selon l'horaire habituel au moment de son départ.

## ARTICLE 25 : PERSONNEL FEMININ

L'emploi de la main-d'œuvre féminine est subordonné aux conditions prévues par la réglementation en vigueur selon laquelle notamment tout employeur est tenu d'assurer l'égalité professionnelle et de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail ou pour un travail de valeur égale.

Les conditions particulières du travail des femmes, dans les industries des métaux, sont régies conformément à la loi et aux accords nationaux, ou accords d'entreprise notamment en ce qui concerne la durée du travail et le travail de nuit.

La suspension du travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après celui-ci, pouvant être prolongée conformément aux dispositions en vigueur, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail. L'intéressée devra avertir l'employeur du motif de son absence.

Au cas où l'absence consécutive à une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, et mettant l'intéressée dans l'impossibilité de travailler, serait augmentée dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci, l'employeur ne pourra congédier l'intéressée en raison de ces prolongations d'absence.

Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de suspension du contrat de travail pourra être prolongée jusqu'à épuisement du temps total d'absence auquel elle peut prétendre. L'intéressée devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date prévue de reprise de son travail .

Dans le cas où du fait d'un état de grossesse constaté, un changement de poste serait demandé par l'intéressée ou son employeur, et sa nécessité confirmée par le médecin du travail, l'intéressée bénéficiera sans condition d'ancienneté du maintien de son salaire effectif jusqu'à son départ en congé de maternité.

Dans les entreprises travaillant au rendement, la baisse de rendement de la femme enceinte à partir du cinquième mois de grossesse, ne constituera pas un motif de licenciement.

Pour éviter toutes bousculades, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel, les femmes enceintes seront autorisées, à partir du 5ème mois de grossesse, à entrer 5 minutes après et sortir 5 minutes avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire.

Les entreprises prendront toutes dispositions permettant aux femmes enceintes devant se soumettre aux consultations prénatales obligatoires qui ne pourraient avoir lieu en dehors de leur temps de travail, de récupérer le temps d'absence correspondant.

## ARTICLE 26 : PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

L'emploi du personnel à temps partiel est régi par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

\* \* \* \* \*

Les personnels travaillant à temps partiel bénéficient de la totalité des droits professionnels et syndicaux accordés par les lois et la Convention Collective aux salariés employés à temps complet.

Notamment :

- leurs salaires et éléments de salaires complémentaires seront à qualification égale proportionnels à ceux des travailleurs à temps complet
- leur ancienneté est déterminée conformément à l'article 22 de la présente Convention.

## ARTICLE 27 : CHANGEMENT DE RESIDENCE

Lorsque le lieu de travail fait à l'initiative de l'employeur, fait l'objet d'une modification prévue ou non par le contrat de travail et nécessitant un changement de résidence, les frais de déménagement ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant à son foyer) sont remboursés par l'employeur sur la base d'un devis accepté au préalable par l'employeur et sur présentation de la facture.

Les conditions dans lesquelles s'effectuera ce transfert doivent être réglées au mieux, de gré à gré (durée de l'absence, participation éventuelle à des frais de réinstallation indispensable, etc...) et doivent faire l'objet d'un accord écrit.

## IV - FORMATION PROFESSIONNELLE

Face à la situation de l'emploi à laquelle employeurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions technologiques et des mutations industrielles, les signataires conscients qu'une adaptation qualitative du personnel passe par la formation professionnelle, ont voulu marquer l'importance fondamentale qu'ils accordent à ce sujet en introduisant un chapitre particulier dans la présente convention, traitant des diverses formules de formation accessibles aux salariés.

### ARTICLE 28 : APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les textes législatifs réglementaires et conventionnels.

L'apprentissage se définit comme une forme d'éducation ayant pour but de donner à de jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un des diplômes de l'enseignement technologique.

La formation recherchée fait l'objet d'un contrat d'apprentissage par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer une formation méthodique et complète, dispensée pour partie dans l'entreprise et pour partie dans un centre de formation d'apprentis, à un jeune travailleur qui s'oblige en retour à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat.

Le salaire horaire des apprentis est calculé en pourcentage du SMIC, tant pour les heures passées en centre de formation d'apprentis, que pour celles travaillées dans l'entreprise, selon le barème en vigueur.

L'employeur doit faire l'objet d'un agrément par le Comité Départemental de la Formation Professionnelle, de la Promotion Sociale et de l'Emploi.

### ARTICLE 29 - FORMATIONS EN ALTERNANCE

Diverses formules, outre l'apprentissage, telles que le contrat emploi-formation, les stages de qualification, d'adaptation ou d'initiation à la vie professionnelle, sont ouvertes aux employeurs en fonction de l'évolution des textes législatifs et réglementaires, qui associent un enseignement théorique et l'exercice d'une activité en entreprise, et dont l'objectif est de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi.

Ces diverses possibilités sont financées par la défiscalisation de la cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage ainsi que d'une fraction de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue.

Les entreprises peuvent, en vertu des dispositions de l'Accord National du 22 janvier 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation dans la métallurgie :

- soit imputer directement en totalité ou en partie les dépenses de formation qu'elles ont effectuées au titre de l'alternance;
- soit verser tout ou partie des fonds défiscalisés à un organisme mutualisateur agréé.

## ARTICLE 30 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Les modalités de la formation continue et du perfectionnement professionnel sont régies conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, et notamment l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié et l'Accord National de la Métallurgie du 11 avril 1973.

### A) PLAN DE FORMATION

Les actions de formation donnant lieu à des dépenses libératoires de la participation obligatoire des employeurs, s'adressent aux membres du personnel de l'entreprise assujettie, c'est-à-dire aux personnels liés à celle-ci en raison de leur contrat de travail.

Ces actions sont définies comme des périodes d'études théoriques ou pratiques, ayant pour but la formation professionnelle continue, et organisées conformément à une progression préalablement établie. Il s'agit d'actions de prévention, d'adaptation, de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances telles que ces notions sont définies par le Code du Travail.

Dans les entreprises soumises à l'obligation de constituer un Comité d'Entreprise, les employeurs doivent présenter leurs décisions générales en matière de formation professionnelle continue chaque année et avant qu'elles ne soient prises, à la délibération du Comité d'Entreprise qui est obligatoirement consulté et informé sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi, compte-tenu de l'évolution des techniques.

### B) CONGE-FORMATION

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle, et sans qu'il y ait à distinguer selon que l'employeur est ou non, soumis à l'obligation de contribuer au développement de la formation professionnelle continue, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise qui l'emploie.

Ce salarié doit justifier d'une ancienneté dans la branche professionnelle d'au moins 24 mois consécutifs ou non, dont 6 mois dans l'entreprise.

Ces actions de formation doivent permettre aux travailleurs d'accéder à un niveau supérieur de qualification, de changer d'activité ou de profession, et de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale. Elles s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Lorsque les conditions d'exercice du congé individuel de formation sont réunies, le bénéfice du congé est de droit, sauf dans le cas où l'employeur estime après avis du Comité d'Entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que l'absence du salarié aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Dans ce cas, il peut reporter le congé dans un délai maximum de 9 mois. Le report n'a pour effet que de retarder le départ en formation ; dès lors que ce départ est à nouveau possible, le bénéfice du congé antérieurement requis est de droit.

## ARTICLE 30 (suite)

Le bénéfice d'une autorisation d'absence dans le cadre d'un congé-formation, n'entraîne pas de plein droit celui d'une rémunération. Celui-ci est soumis à la satisfaction de diverses conditions et à l'accomplissement de formalités distinctes de celles auxquelles est subordonnée l'ouverture du droit à autorisation d'absence.

Le congé individuel de formation entraîne la suspension du contrat de travail. Toutefois, la suspension ne produit aucun effet à l'égard de la détermination des droits des intéressés en matière d'ancienneté et de congés payés.

Le salarié en congé formation est dans l'obligation de justifier auprès de son employeur, à la fin de chaque mois de stage et au moment de la reprise du travail, qu'il était effectivement présent au stage pour lequel l'autorisation d'absence lui a été accordée par la production d'une attestation de fréquentation effective du stage, délivrée par l'organisme formateur.

La rémunération du salarié en congé-formation est avancée par l'entreprise qui est remboursée par le fonds collecteur de la participation des employeurs assujettis au financement du congé-formation qui a accepté la prise en charge du congé (FORECIF Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Afin de limiter le nombre de salariés simultanément absents au titre du congé individuel de formation, des taux maximaux d'absences simultanées permettent aux employeurs de différer les demandes de congé (voir tableau).

Taille de l'entreprise ou de l'établissement Catégories de personnel	Etablissement ou Entreprise de moins de 200 salariés	Etablissement ou entreprise de 200 salariés ou plus	Etablissement de plus de 500 salariés
Personnel non-Cadre	2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année au niveau de l'établissement	2 % du nombre total des salariés toutes catégories confondues au niveau de l'établissement	2 % du nombre du personnel non-cadre à l'exclusion des ETAM au sens de l'accord du 11 avril 1973
Ingénieurs et Cadres	3 % du nombre total des salariés concernés de l'entreprise		3 % du nombre total des ingénieurs et cadres
Personnel ETAM visé dans l'accord du 11 avril 1973			3% du nombre total du personnel ETAM visé dans l'accord du 11 avril 1973

**NOTA** : Une tolérance de 10 % est accordée aux pourcentages fixés.

## V - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ARTICLE 31 : ESSAI PROFESSIONNEL - CONTRAT DE TRAVAIL - PERIODE D'ESSAI - RUPTURE EN PERIODE D'ESSAI

#### A) ESSAI PROFESSIONNEL AVANT EMBAUCHE

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie, que l'essai soit ou non concluant.

#### B) CONTRAT DE TRAVAIL

1°) Contrat à durée déterminée : cette forme de contrat est régie par les dispositions légales et réglementaires.

2°) Contrat à durée indéterminée

Contenu : toute embauche devra faire l'objet d'un contrat écrit stipulant :

- le niveau, l'échelon, le coefficient hiérarchique et l'emploi ;
- l'horaire hebdomadaire de l'emploi ;
- le taux effectif garanti dudit emploi tel que défini à l'article 41 ;
- le salaire réel mensuel correspondant ;
- le lieu où sera exercé cet emploi ;
- la durée de la période d'essai ;
- la convention collective applicable.

Y seront annexés les éléments d'information relatifs aux régimes de retraite et éventuellement de prévoyance auxquels l'entreprise est affiliée.

#### C) PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai et des prolongations possibles ainsi que des délais de prévenance est définie en fonction des niveaux de classification.

Toutefois, la période d'essai n'est pas obligatoire. Elle peut être réduite ou supprimée, ou prolongée en accord écrit avec le salarié. Dans ce cas, la prolongation ne pourra excéder la moitié de la durée initiale de la période d'essai.

#### D) RUPTURE EN PERIODE D'ESSAI

Pendant la première moitié de la période d'essai prévue ci-dessus, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis. Lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure ou égale à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera respecté selon le tableau ci-après.

Niveau de Classification	Période d'essai initiale		Prolongation éventuelle	
	Durée	Délai de prévenance au cours de la 2 <sup>ème</sup> moitié de la période d'essai	Durée	Délai de Prévenance
I	2 semaines	1 jour ouvrable	1 semaine	1 jour ouvrable
II et III	1 mois	1 semaine	2 semaines	1 semaine
IV	2 mois	2 semaines	1 mois	2 semaines
V	3 mois	3 semaines	1,5 mois	3 semaines

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le salarié concerné en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis mentionné au paragraphe précédent, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi conformément à l'article 39 de la présente convention.

Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

Toutes facilités seront accordées au salarié concerné par cette rupture du fait de l'employeur 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 32 : MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute modification substantielle de caractère individuel apportée à un des éléments énumérés dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, son refus entraînera la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

Par ailleurs, en cas de refus de la modification par le salarié, si l'employeur ne peut pas maintenir l'emploi antérieur durant le préavis, l'intéressé en sera dispensé et le préavis lui sera payé.

Dans tous les cas, la procédure de licenciement devra être respectée.

## ARTICLE 33 : PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'établissement pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles par leurs compétences et leurs aptitudes de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée.

Le personnel sera informé par voie interne des postes vacants et du niveau de qualification requis.

Cette information concerne également les personnes qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'article 20 de la présente convention et de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les intéressés pourront demander à passer l'essai professionnel d'une qualification supérieure, s'il est requis dans l'entreprise.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cette période d'essai ne s'avérerait pas concluante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

## ARTICLE 34 : INTERIM

Tout salarié chargé à plein temps de l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue de plus :

- d'un mois pour le niveau II
- deux mois pour le niveau III
- trois mois pour le niveau IV & V

recevra, à partir du mois suivant, une majoration mensuelle de salaire égale aux trois quarts de la différence entre le taux effectif garanti de son poste et celui du poste dont il assure l'intérim, avec rappel pour les périodes écoulées.

En tout état de cause, le salaire de base de l'intérimaire ne pourra excéder le salaire qu'aurait perçu dans la même période le titulaire du poste.

Cette disposition étant par essence limitée dans le temps, toute application au-delà de 12 mois devra faire l'objet d'un nouvel examen entre le salarié concerné et son employeur.

Les conditions d'application sont résumées dans le tableau ci-dessous :

NIVEAU DU POSTE OCCUPÉ EN INTERIM	DUREE DE LA PÉRIODE EN INTERIM	REMUNERATION APPLIQUÉE
A PARTIR DU NIVEAU IV	Moins de 3 mois	Sans majoration
	Plus de 3 mois	Avec majoration (1) + rappel des 3 mois précédents
NIVEAU III	Moins de 2 mois	Sans majoration
	Plus de 2 mois	Avec majoration (1) + rappel des 2 mois précédents
NIVEAU II	Moins d'1 mois	Sans majoration
	Plus d'1 mois	Avec majoration (1) + rappel du mois précédent

(1) la majoration est égale au  $\frac{3}{4}$  de la différence entre le taux effectif garanti du poste occupé en intérim et celui du poste de l'intéressé.

### ARTICLE 35 : PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DE L'ENTREPRISE OU DU SALARIE

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté de l'entreprise ou du salarié pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente accidentelle de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...), ce temps est payé au salarié au taux horaire de base.

Si la direction est dans l'obligation de renvoyer le personnel, faute de pouvoir l'employer à des tâches de remplacement, ou pour tout autre motif, les intéressés percevront une heure de salaire de base à partir du moment où la décision de renvoi aura été prise et notifiée.

La direction devra également prévoir dans toute la mesure du possible la récupération des heures perdues, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

### ARTICLE 36 : DEPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des salariés sont régies conformément aux dispositions de l'Accord National du 26 février 1976.

Le texte de cet accord figure en annexe de la présente convention.

### ARTICLE 37 : CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES

Les classifications professionnelles, les niveaux et coefficients hiérarchiques applicables sont établis conformément à l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié sur la classification et ses avenants annexés à la présente convention.

Il est souligné que l'annexe I de l'Accord National précité a aménagé une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour les détenteurs de certains diplômes professionnels.

## ARTICLE 38 : INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés absents pour maladie ou accident, y compris l'accident de trajet, doivent informer sans délai leur employeur. Ils doivent ensuite justifier, au plus tard dans les trois jours, de leur situation par certificat médical, sauf cas de force majeure.

Ces absences ainsi justifiées ne constituent pas en soi une rupture du contrat de travail.

Toutefois, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, il pourra constater la rupture du contrat de travail après application de la procédure prévue en cas de licenciement. Il ne pourra cependant être procédé à cette rupture tant que l'intéressé n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités à plein tarif dues en cas de maladie ou d'accident prévues à l'article 52 de la présente convention.

Le salarié qui se trouvera dans cette situation aura droit :

1°) à une indemnité correspondant au salaire qu'il aurait reçu pendant la durée de son préavis s'il avait été licencié et dispensé d'effectuer ledit préavis, déduction faite des indemnités de sécurité sociale et éventuellement des prestations servies par un régime de prévoyance complémentaire pour leur quotité correspondant aux versements de l'employeur.

2°) éventuellement, s'il remplit les conditions d'ancienneté nécessaires (cf. article 51 ci-après) à une indemnité égale à l'indemnité de licenciement dont le montant est défini par le même article 51.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence à l'embauche, tel que prévu à l'article 20 de la présente convention.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

### Dispositions particulières concernant le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle

Pendant toute la durée de la suspension du contrat de travail, le salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle bénéficiera de la garantie de l'emploi, sauf faute grave ou impossibilité justifiée par l'employeur de maintenir le contrat pour motif étranger à l'accident ou à la maladie.

A l'issue de la période de suspension du contrat du fait de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, le salarié qui ne pourrait être reclassé ou qui refuserait le reclassement proposé aura droit au versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement d'un montant égal au double de l'indemnité légale minimum de licenciement ou aux indemnités conventionnelles si elles sont plus favorables.

## ARTICLE 38 (suite)

Toutefois, ces indemnités de rupture ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié concernant le reclassement proposé est abusif.

Dans ce cas, il devra être fait application de la procédure de licenciement spéciale prévue par les textes en vigueur.

### Reprise du travail

Après 21 jours d'absence pour maladie ou accident, et dans tous les cas à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié devra bénéficier lors de la reprise du travail à son poste et au plus tard dans les 8 jours d'un examen d'aptitude par le médecin du travail.

## ARTICLE 39 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL - PREAVIS

La durée du préavis réciproque, après expiration de la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, et régime particulier applicable aux travailleurs handicapés, de :

NIVEAUX	PRÉAVIS SALARIÉ	PRÉAVIS EMPLOYEUR		
		- 6 mois d'ancienneté	+ 6 mois d'ancienneté	Après 2 ans d'ancienneté
I	15 jours	15 jours	1 mois	2 mois
II & III	1 mois	1 mois	1 mois	2 mois
IV	2 mois	2 mois	2 mois	2 mois
V	3 mois	3 mois	3 mois	3 mois

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

En cas de licenciement 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 d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Cependant, et en accord avec son employeur avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, le salarié licencié qui a trouvé un nouvel emploi pourra au cours de son préavis quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis.

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

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

- 20 heures maxima si le préavis est de 15 jours ;
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

## ARTICLE 39 (suite)

Tout salarié qui a retrouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions.

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

Pour tous les salariés, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail, à raison de 2 ou 3 heures par jour dans la limite des maxima ci-dessus.

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

Ces heures seront prises en accord entre les deux parties ; faute d'accord, ce temps de recherche d'emploi sera pris à raison de 2 ou 3 heures par jour à la diligence tantôt de l'employeur, tantôt du salarié.

Par accord entre les parties, il peut être convenu que les heures non utilisées à la demande de l'employeur peuvent faire l'objet d'une indemnisation pour le salarié.

## ARTICLE 40 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique pour le salarié l'obligation de ne pas faire bénéficier un concurrent de renseignements concernant l'entreprise qui l'emploie.

En conséquence, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non, après la période d'essai, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entreprise concurrente : dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement, ou éventuellement d'un avenant.

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

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Cette disposition s'applique à tous les cas de rupture du contrat de travail, et notamment en cas de licenciement, démission, départ en retraite ou préretraite.

## VI - SALAIRES - PRIMES - INDEMNITES - RETRAITES

### ARTICLE 41 : REMUNERATIONS MINIMA GARANTIES

Les rémunérations minima déterminées par rapport à la grille de classification définie par l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié, sont établies pour la durée mensuelle légale du travail.

Leur définition fait l'objet d'une annexe à la présente Convention (ANNEXE I).

Leur montant sera établi par voie d'accord paritaire fixant les barèmes applicables et faisant l'objet d'un avenant annexé à la présente Convention.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les rémunérations minima garanties donnent lieu chaque année à une négociation entre les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés.

### ARTICLE 42 : BULLETIN DE PAYE

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par les dispositions légales et conventionnelles précisant :

- le nom et l'adresse de l'employeur et s'il y a lieu la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- 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 dit code APE (Activité Principale Exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement et permettant de déterminer la convention collective applicable ;
- les nom et prénom de l'intéressé ;
- l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient correspondant ;
- le salaire minimum garanti de la catégorie ;
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, celles qui sont payées au taux normal, au taux majoré avec le taux de majoration afférent ;
- dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre d'heures supplémentaires pris en considération ;
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- le montant de la rémunération brute du salarié ;
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- la nature et le montant des cotisations salariales, retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires, ou conventionnelles ;

## ARTICLE 42 (suite)

- la nature et le montant des cotisations patronales de Sécurité Sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;
- la nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations salariales et patronales ;
- le montant des indemnités conventionnelles versées au titre d'une absence pour maladie ou accident ;
- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- la date de paiement de ladite somme ;
- la période à laquelle se rapporte ladite paye ;
- le nombre d'heures acquises en matière de repos compensateur, ainsi que le cas échéant, le délai de prise de repos : ces informations sont portées sur le bulletin de paye ou sur une fiche annexe ;
- les dates de 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.

Communication des éléments du salaire :

L'intéressé a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye, 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 et du dimanche décomptées ;
- les majorations correspondantes appliquées ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

Il peut demander un duplicata de l'explication du décompte de son salaire brut : ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

## ARTICLE 43 : CALCUL DES MAJORATIONS

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire légale de travail ou de la durée considérée comme équivalente sont majorées selon les dispositions légales.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine. Par dérogation à cette règle, le salarié n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire, par suite d'un accident du travail ou de trajet ayant entraîné une incapacité temporaire, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires, dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 15 %, s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera portée à 25 % si l'intéressé n'a pas été prévenu 24 heures à l'avance.

En outre, un repos d'une durée égale au repos supprimé devra être accordé à une date à convenir en respectant la législation sur la durée hebdomadaire du travail. Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité - bénéficieront d'une majoration pour travail exceptionnel de nuit de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Aux dispositions conventionnelles ci-dessus, peuvent se substituer les dispositions d'accords conclus au niveau de l'entreprise ou de l'établissement qui seraient plus favorables et s'inscrivant dans le cadre des dispositions des Accords Nationaux du 23/02/82 sur la durée du travail et du 17/07/86 sur l'aménagement du temps de travail, notamment concernant la modulation des horaires, le travail en continu et en équipes successives et le remplacement du paiement des heures supplémentaires en tout ou partie par un repos compensateur, une réduction de la durée du travail ou un temps de formation indemnisé.

Pour les heures supplémentaires exécutées au-delà du contingent de droit prévu par l'Accord National de la Métallurgie du 23/2/82 et hormis les cas prévus par le Code du Travail, notamment en matière de sécurité, il sera fait appel de préférence à du personnel volontaire.

Pour le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires est déterminé suivant les dispositions de l'accord cité ci-dessus.

#### ARTICLE 44 : INDEMNITE DE PANIER

Les salariés effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures du matin, bénéficieront d'une indemnité de panier dont le taux minimum est fixé à trois fois le minimum garanti (MG).

Cette indemnité sera en outre accordée aux salariés qui seraient appelés à travailler exceptionnellement au moins deux heures au-delà de leur horaire normal et qui de ce fait ne pourraient prendre leur repas dans des conditions habituelles.

Dans les entreprises où la cantine fait partie des avantages sociaux, l'indemnité de panier devra être versée aux salariés dans le cas où l'entreprise ne peut pas assurer cet avantage.

#### ARTICLE 45 : FRAIS DE TRANSPORT

Les entreprises, à l'exception de celles qui organisent un service particulier de transport pour leur personnel, verseront une indemnité mensuelle destinée à compenser les frais de transport dans les conditions ci-après :

- l'indemnité est due aux salariés dont le domicile habituel se trouve situé à une distance minimale de 2 kilomètres du lieu de travail par l'itinéraire le plus court ;
- l'indemnité n'est due qu'aux salariés se rendant de leur domicile habituel à l'entreprise pour s'y livrer à un travail effectif. N'y ont pas droit, les salariés absents de leur travail quelle que soit la cause de l'absence, sauf dans le cas où ils participent à un stage au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette indemnité conventionnelle sera fixée dans la limite du montant maximum admis en exonération par l'URSSAF.

Cette disposition ne pourra faire obstacle au bénéfice de primes d'un montant supérieur accordées ou susceptibles de l'être par les entreprises.

## ARTICLE 46 : NUISANCES

Des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'éliminer, ou à défaut, réduire les nuisances et améliorer les conditions de travail dans l'esprit des termes de l'alinéa 2 de l'article 17 de la présente convention.

Lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier aux nuisances, les postes comportant des travaux exposés à ces nuisances pourront donner lieu à indemnisation selon les modalités définies avec les instances représentatives du personnel quand elles existent, ou à défaut, selon des procédures propres à chaque entreprise.

Le versement des indemnités 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 CHSCT et ou des délégués du personnel, entraînera la révision ou la suppression.

## ARTICLE 47 : PAIEMENT DES SALAIRES

Les salaires doivent être payés une fois par mois.

La rémunération mensuelle de base est établie pour une durée moyenne mensuelle de travail calculée en appliquant le rapport 52/12 à la durée hebdomadaire des intéressés.

Après deux semaines de travail, le salarié qui en fera la demande pourra obtenir un acompte dont le montant sera au maximum de la moitié de la rémunération mensuelle.

## ARTICLE 48 : APPOINTEMENTS DES JEUNES SALARIES DE - 18 ANS

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat de travail d'un type particulier (adaptation, qualification....) effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, la rémunération des jeunes salariés, de l'un ou de l'autre sexe, au dessous de 18 ans, comporte les abattements légaux.

A L'EMBAUCHE ET DURANT 6 MOIS MAXIMUM	
de 16 à 17 ans	20 % du SMIC
de 18 ans	10 % du SMIC

## ARTICLE 49 : PRIME D'ANCIENNETE

Le salarié ayant au moins trois ans d'ancienneté (cf. Article 22) dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est établie en appliquant un pourcentage déterminé comme suit, en fonction de l'ancienneté de l'intéressé, à l'assiette de calcul déterminée par l'annexe I à la présente Convention prévue à l'article 41.

TAUX	ANCIENNETE
3 %	3 ans
4 %	4 ans
5 %	5 ans
6 %	6 ans
7 %	7 ans
8 %	8 ans
9 %	9 ans
10 %	10 ans
11 %	11 ans
12 %	12 ans
13 %	13 ans
14 %	14 ans
15 %	15 ans

Les majorations d'appointements résultant du barème d'ancienneté ci-dessus seront établies tous les mois avec effet du premier jour du mois suivant celui au cours duquel les salariés ont atteint l'ancienneté.

Elles seront adaptées à l'horaire pratiqué par les intéressés dans l'entreprise.

## ARTICLE 50 : TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES OU SELON DES HORAIRES SPECIAUX IMPOSES

Une pause d'une demi-heure payée au taux réel de l'intéressé sera accordée dans les cas suivants :

1° Travail en équipes successives suivant un horaire d'au moins 6 h 30 ininterrompu.

2° Travail suivant un horaire d'au moins 6 h 30 ininterrompu modifié de façon exceptionnelle le décalant par rapport aux heures habituelles de travail d'au moins 4 heures.

## ARTICLE 51 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

### A) INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF NON ECONOMIQUE

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

ANCIENNETÉ	MONTANT DE L'INDEMNITE	ASSIETTE DE CALCUL (rémunération brute)
De 2 à 5 ans	1/10 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté + fraction d'année	Moyenne mensuelle des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois en tenant compte des primes différées au prorata temporis selon la solution la plus favorable au salarié
De 5 à 15 ans	2/10 <sup>èmes</sup> de mois par année entière d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise	
Après 15 ans	2/10 <sup>èmes</sup> de mois jusqu'à 15 ans et 3/10 <sup>èmes</sup> de mois au-delà de 15 ans, par année entière depuis la date d'entrée dans l'entreprise.	

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc...

Lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, le nombre de mois ou fraction de mois servant au calcul de l'indemnité à payer sera établi de la façon suivante : nombre de mois ou fraction de mois calculé avec l'ancienneté totale moins le nombre de mois ou fraction de mois ayant servi au calcul des indemnités antérieures.

## ARTICLE 51 (suite)

### B) INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Les entreprises confrontées à des problèmes d'excédents d'effectifs mettront tout en oeuvre pour éviter le licenciement des salariés âgés d'au moins 50 ans, notamment en s'efforçant de proposer une mutation interne après exploitation, s'il y a lieu, des moyens de formation appropriés.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement pour motif non économique (voir barème en A).

Ne peut prétendre à l'application de cette majoration de 20 % :

- le salarié acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le salarié âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par la convention de l'UNEDIC, applicable sur le régime d'assurance chômage et son règlement annexé ;
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite ;
- le salarié qui remplit les conditions pour faire liquider sans abattement une pension de retraite.

Cette majoration de 20 % sera par contre, applicable à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un salarié âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique, et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par la Convention applicable relative à l'assurance-chômage (concernant notamment les anciens bénéficiaires de l'assurance conversion) et son règlement annexé.

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 maximum.

### C) MUTATION - DECLASSEMENT - RECLASSEMENT

Les mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques, et pour lesquels il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, devront être réglées conformément à l'Accord National du 12 juin 1987 sur les Problèmes Généraux de l'Emploi.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement et éventuellement une priorité d'accès au congé individuel de formation dans les mêmes conditions que prévues dans l'accord précité.

## ARTICLE 52 : INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, les salariés bénéficieront d'une garantie de ressources dans les conditions suivantes :

- Après un an d'ancienneté dans l'entreprise en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés recevront pendant 45 jours la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières dues par les organismes de Sécurité Sociale à condition d'être soignés sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays membres de la C.E.E. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant les 30 jours suivants, les salariés percevront la différence entre les trois quarts de leurs appointements et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans de présence ; le temps d'indemnisation sur la base des trois quarts des appointements sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Cette indemnité complémentaire interviendra aux dates habituelles de la paie.

ANCIENNETE	COMPLEMENT A 100 %	COMPLEMENT A 75 %
de 1 à 5 ans .....	45 jours	30 jours
de 5 à 10 ans .....	60 jours	40 jours
de 10 à 15 ans .....	75 jours	50 jours
de 15 à 20 ans .....	90 jours	60 jours
de 20 à 25 ans .....	105 jours	70 jours
de 25 à 30 ans .....	120 jours	80 jours
de 30 à 35 ans .....	135 jours	90 jours
de 35 à 40 ans .....	150 jours	100 jours
de 40 à 45 ans .....	165 jours	110 jours

## ARTICLE 52 (suite)

Si le salarié entendait contester les résultats d'une contre-visite en se prévalant du certificat de son médecin traitant, il lui appartiendrait de demander éventuellement une contre-expertise judiciaire.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence des salariés 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.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser aux intéressés, 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'ils auraient effectivement perçue s'ils avaient continué de travailler.

Si plusieurs arrêts de maladie ou d'accident, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, sont prescrits au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus, à la fois par maladie et par année civile.

## ARTICLE 53 - AUTORISATION D'ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Pour soigner un enfant malade de moins de 12 ans, il sera accordé sur présentation d'un certificat médical attestant de la maladie de l'enfant et de la nécessité de l'un des parents de rester auprès de lui, au choix des salariés :

- soit une autorisation d'absence non rémunérée limitée à 3 jours sans incidence sur le calcul d'une prime d'assiduité si elle existe,
- soit si l'organisation de son travail le permet une autorisation d'absence limitée à 5 jours récupérables dans un délai à convenir n'excédant pas 6 mois, les heures ainsi récupérées étant réputées être des heures normales et non des heures supplémentaires.

Dans ce dernier cas, la rémunération sera maintenue au salarié dans les conditions normales de paye.

## ARTICLE 54 : CONGES DE MATERNITE

Les congés de maternité sont déterminés, indemnisés et pris conformément aux dispositions légales.

De plus, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la salariée percevra durant son congé de maternité, la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler déduction faite des indemnités versées par les organismes de Sécurité Sociale, et les régimes de prévoyance pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressée, compte-tenu des sommes de toutes provenances, perçues à l'occasion du congé de maternité, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elle aurait effectivement perçue si elle avait continué à travailler.

## ARTICLE 55 — DEPART A LA RETRAITE :

Le départ volontaire :

- d'un salarié âgé de 65 ans ou plus
- d'un salarié âgé de 60 à 65 ans qui fait liquider sa retraite de Sécurité Sociale à taux plein

ne constitue pas une démission.

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour la catégorie professionnelle du salarié intéressé, par l'article 39 de la présente convention.

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

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté, à partir de deux ans
- 1,5 mois après .....10 ans
- 2 mois après .....15 ans
- 2,5 mois après .....20 ans
  
- 3 mois après .....25 ans
- 3,5 mois après .....30 ans
- 4 mois après .....35 ans

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

L'allocation de départ en retraite sera également versée aux salariés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'allocation de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de la retraite complémentaire.

En cas de décès d'un salarié toujours en activité après 60 ans, il sera versé au conjoint survivant ou à ses enfants à charge, une indemnité égale à la moitié de l'allocation de départ à la retraite à laquelle aurait pu prétendre le salarié à la date de son décès.

## VII - CONGES

### ARTICLE 56 : CONGES ANNUELS

#### A) CONGE PRINCIPAL

La période des congés est fixée par l'employeur après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Lorsque l'entreprise ferme pour une durée égale ou supérieure à quatre semaines, la date de fermeture doit être portée le 1er mars au plus tard à la connaissance du personnel.

Lorsque le congé principal est pris par roulement, la période pendant laquelle les congés seront pris doit être communiquée au personnel au plus tard à la même date.

Pour lui permettre de prendre toutes dispositions, le salarié devra être prévenu 3 mois au plus tard avant la date retenue pour son départ.

Pour l'ordre des départs, il sera tenu compte de la situation de famille des bénéficiaires dans les conditions prévues par la législation. Les conjoints travaillant dans la même entreprise bénéficieront sur leur demande de leur congé principal simultanément.

#### B) FRACTIONNEMENT

Les congés payés peuvent être fractionnés conformément aux dispositions légales. Si le fractionnement est à l'initiative de l'employeur, le nombre de jours de congés supplémentaires prévu par la loi sera attribué, quelle que soit la période de l'année à laquelle se situe la partie fractionnée.

En cas de fermeture d'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel, ou à défaut, l'agrément des salariés intéressés.

Si le salarié prend l'initiative du fractionnement, l'accord de l'employeur est requis, et celui-ci a le droit de subordonner son accord à la renonciation écrite du salarié aux jours supplémentaires de congé.

#### C) CINQUIEME SEMAINE

La cinquième semaine ne peut être accolée au congé principal, sauf accord individuel ou collectif. La cinquième semaine sera prise dans les conditions prévues à l'Accord National du 23/2/1982.

## ARTICLE 56 (suite)

### D) CONGES D'ANCIENNETE

Les salariés bénéficieront d'un supplément de congé :

- 1 jour pour 10 ans d'ancienneté
- 2 " " 15 ans "
- 3 " " 20 ans "

non accolés au congé principal, sauf accord particulier.

\*\*\*\*\*

En cas de maladie ou d'accident survenant pendant la durée des congés payés d'un salarié, le cours de ces congés n'est pas interrompu ; il est réputé se poursuivre jusqu'à son terme.

Toutefois, en cas d'hospitalisation au cours de ses congés payés, la durée d'hospitalisation du salarié interrompt son congé, et sera prise en considération par l'employeur pour le versement des indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, pour la maladie ou l'accident survenant pendant ses congés payés et dûment constaté par certificat médical, le salarié peut obtenir un congé non rémunéré d'une durée égale à celle de la période de maladie en cours de congé. La date de ce congé non rémunéré est fixée en accord avec l'employeur.

\*\*\*\*\*

Pour le calcul de la durée des congés payés, la ou les périodes pendant lesquelles le salarié absent pour maladie ou accident perçoit les indemnités prévues à l'article 52 sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Par ailleurs, lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés de retour du service national français pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Le bénéfice de cette disposition ne pourra porter leur absence pour congé à plus de 5 semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

Dans le cas exceptionnel où un salarié est rappelé pendant son congé, pour les besoins du service, il lui sera accordé deux jours ouvrés de congés supplémentaires payés en sus des délais de route.

Tous frais occasionnés par ce rappel seront à la charge de l'employeur sur pièces justificatives.

## ARTICLE 57 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Une autorisation d'absence avec maintien de la rémunération sera accordée au salarié sur justification pour les événements de famille ci-dessous :

Mariage du salarié	1 semaine (rémunérée sur la base de l'horaire hebdomadaire de l'entreprise)  Si le salarié se marie pendant la période de congé annuel, il bénéficiera néanmoins de ce congé exceptionnel dont les dates seront définies avec l'employeur
Naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant au foyer en vue de son adoption	3 jours consécutifs ou non, en accord avec l'intéressé dans les 15 jours entourant l'événement  Si le salarié est en congés payés au moment de la naissance, le congé de naissance peut être pris au-delà de cette période, en accord avec l'employeur.
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint ou du concubin	3 jours
Décès d'un enfant non marié	3 jours
Décès du père ou de la mère du salarié ou du conjoint	2 jours
Décès d'un enfant marié ou de son conjoint	2 jours
Décès d'un frère, d'une sœur du salarié ou du conjoint	2 jours
Décès d'un ascendant (Grands-parents, arrière-grands-parents) du salarié ou du conjoint.	2 jours

Ces jours de congé doivent être pris à l'occasion des événements qui les motivent

### ARTICLE 57 (suite)

Pour la détermination du congé annuel, ces jours seront considérés comme jours de travail effectif.

L'indemnisation des jours de congés exceptionnels pour événements de famille doit correspondre au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé pendant les jours où il a bénéficié de ces congés.

Il est bien entendu que dans tous les cas donnant droit à des jours de congés exceptionnels pour événements de famille, l'intéressé aura la possibilité de bénéficier en plus, en accord avec son employeur, d'un congé supplémentaire non payé.

### ARTICLE 58: JOURS FERIES

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

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

Le texte de la présente Convention Collective des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes des Alpes-Maritimes a été signé à **NICE, le 27 JUILLET 1989**

Pour la Chambre Syndicale Patronale des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes des Alpes-Maritimes.

M. A. OLIVIER

M. P. GUINARD

Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise et Techniciens de la Métallurgie des Alpes-Maritimes, CFE-CGC.

M. M. FULCONIS

M. E. SORGIA

Pour l'Union des Syndicats des Métaux CGT-FO des Alpes-Maritimes,

M. Y. JOURDAN

M. J. MARIN

Pour le Syndicat CFTC des Travailleurs de la Métallurgie, de la Mécanique, des Installations d'Equipement Thermique, Activités Connexes et Similaires des Alpes-Maritimes,

L. BERMOND

C. DUTOIT

CONVENTION COLLECTIVE  
DES  
INDUSTRIES METALLURGIQUES ELECTRIQUES & CONNEXES  
DES ALPES-MARITIMES

---

**AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES**

ARTICLE PREMIER : CHAMP D'APPLICATION

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant dans la présente convention collective.

ARTICLE 2 : PERSONNEL VISE

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

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

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

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

ARTICLE 3 : ENGAGEMENT

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

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

- l'emploi et le classement selon la classification ;
- la ressource garantie dudit emploi (base durée légale de travail) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu ou les lieux où l'emploi sera exercé.

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

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

#### ARTICLE 4 : EXAMENS PSYCHOSOCIOLOGIQUES

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

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

#### ARTICLE 5 : PROMOTION

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

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

#### ARTICLE 6 : EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

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

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

## ARTICLE 7 : MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord du 9 juillet 1970 et de ses avenants, pour lesquels il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 8 : REMUNERATION

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

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

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la présente Convention Collective, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

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

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

## ARTICLE 9 : RAPPEL DE CONGES PAYES

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

## ARTICLE 10 : SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

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

## ARTICLE 10 (suite).

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

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

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

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

## ARTICLE 11 : INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la présente Convention Collective.

## ARTICLE 12 : RECLASSEMENT

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

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

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

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

Le présent Avenant à la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes des Alpes-Maritimes a été signé à **NICE, le 27 JUILLET 1989**

Pour la Chambre Syndicale Patronale des Industries Métallurgiques, Electriques et Connexes des Alpes-Maritimes,

M. A. OLIVIER

M. P. GUINARD

Pour le Syndicat des Cadres, Agents de Maîtrise et Techniciens de la Métallurgie des Alpes-Maritimes, CFE-CGC,

M. M. FULCONIS

M. E. SORGIA

Pour l'Union des Syndicats des Métaux CGT-FO des Alpes-Maritimes,

M. Y. JOURDAN

M. J. MARIN

Pour le Syndicat CFTC des Travailleurs de la Métallurgie, de la Mécanique, des Installations d'Equipement Thermique, Activités Connexes et Similaires des Alpes-Maritimes,

L. BERMOND

C. DUTOIT