

**CONVENTION COLLECTIVE  
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET CONNEXES  
DE LA DORDOGNE**

*Convention collective du 18.02.85 étendue par arrêté du 05.09.85, JO 01.10.85  
Modifiée par avenant du 06.07.93 étendu par arrêté du 28.01.94, JO 26.02.94*

Editée le 22 juin 1998

## **CLAUSES COMMUNES**

### **ARTICLE UN : CHAMP D'APPLICATION**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

#### 1) Champ d'application professionnel

Entrent dans le champ d'application de la présente Convention les entreprises ou établissements appartenant aux activités visées par l'Accord Métallurgie du 16 janvier 1979, modifié par l'avenant du 13 septembre 1983.

#### 2) Champ d'application territorial

Le champ d'application territorial de la présente Convention s'étend au Département de la Dordogne.

#### 3) Salariés visés :

La présente Convention s'impose aux salariés des deux sexes des entreprises (à l'exception des Ingénieurs et Cadres régis par la Convention Collective du 12 septembre 1983) entrant dans le champ d'application professionnel et territorial défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession de la Métallurgie et ceci sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à certaines catégories de salariés, en vertu de l'avenant annexé à la présente Convention.

Dès la signature de la présente Convention, les parties s'engagent à en demander l'extension.

### **ARTICLE DEUX : DUREE ET DENONCIATION DE LA PRESENTE CONVENTION**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par les parties contractantes. Cette dénonciation pourra être effectuée à tout moment, avec un préavis de trois mois. Conformément à l'article L 132.8, alinéa 2 du Code du Travail, elle sera notifiée par son auteur aux autres signataires, et donnera lieu au dépôt prévu par l'article L 132.10 du Code du Travail.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet de Convention Collective.

Chaque avenant à la présente Convention Collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

### **ARTICLE TROIS : REVISION**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre ordinaire à chacune des organisations représentatives signataires ou adhérentes.

Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, les autres organisations pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision est demandée, passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera à s'appliquer.

Si l'accord n'est signé que par une partie des organisations syndicales, un droit d'opposition est accordé au ou aux syndicats non-signataires, conformément à l'art. L.132.7 du Code du Travail modifié le 31 décembre 1992.

#### **ARTICLE QUATRE : DIFFERENDS COLLECTIFS & CONCILIATION**

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

La Commission paritaire de conciliation comprendra au maximum deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par le SYNDICAT DES INDUSTRIELS METALLURGISTES DU PERIGORD.

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

Le secrétariat de cette commission est assuré par le Syndicat des Industriels Métallurgistes du Périgord.

\*\*\*\*\*

Cette commission saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de la requête.

La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant cette commission un procès-verbal en est dressé sur-le-champ. Il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants, le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt

dressé, il est signé des membres présents ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

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

## **ARTICLE CINQ : AVANTAGES ACQUIS**

La présente convention collective ne pourra être la cause de la réduction des avantages existants dans l'Etablissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions des présentes s'imposent aux rapports nés du contrat de travail sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette convention.

## **LIBERTE D'OPINION & DROIT SYNDICAL**

### **ARTICLE SIX : LIBERTE D'OPINION - LIBERTE SYNDICALE**

Les Organisations signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts matériels et moraux.

En vue de permettre le libre exercice de ce droit les employeurs s'engagent dans le cadre du travail à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat.

De même les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération, dans le cadre du travail, les opinions, les origines, les croyances ou l'affiliation d'autres salariés à tel ou tel syndicat.

## **ARTICLE SEPT : LIBERTE DU TRAVAIL**

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, notamment à la liberté du travail qui doit être considérée comme un droit imprescriptible.

Dans le cas d'un conflit entre employeur et membres de son personnel, l'employeur et les membres du personnel doivent respecter le droit de grève de tout ou partie du personnel et le droit au travail des personnels non engagés dans le conflit.

## **ARTICLE HUIT : DROIT SYNDICAL**

La constitution de section syndicale, la désignation de délégués syndicaux et l'affichage syndical sont régis par les textes législatifs en vigueur.

### LOCAL SYNDICAL

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

## **ARTICLE NEUF : AUTORISATION D'ABSENCE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Des autorisations d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, seront accordées après préavis d'une semaine, sauf cas d'urgence, à des salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'une convocation.

Ces autorisations d'absence seront accordées pour autant qu'elles ne compromettent pas la marche de l'entreprise et seront notifiées par écrit à l'intéressé dans les trois jours ouvrés suivant le dépôt de la demande.

Les absences ne pourront toutefois, au cours d'une année, dépasser un contingent de cinq jours ouvrés par salarié.

Le nombre maximum d'absences simultanées est déterminé d'une manière identique aux dispositions de l'arrêté du 7 mars 1986, fixant le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier, au cours d'une année, des congés de formation économique, sociale et syndicale prévu aux articles L.451.1 à L.451.5 du Code du Travail.

Ces absences ne pourront entraîner aucune réduction des congés annuels ni diminution des primes exceptionnelles.

### Congé Education :

En matière de congés de formation économique, sociale et syndicale, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## **ARTICLE DIX : INSTANCES PARITAIRES**

Les salariés désignés pour participer au fonctionnement d'instances paritaires décidées entre les Organisations d'employeurs et de salariés sont indemnisés du temps de travail perdu qui leur est payé par l'employeur comme temps de travail en l'absence d'indemnisation par les Organisations concernées.

## **REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL**

### **ARTICLE ONZE : COMITE D'ENTREPRISE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Pour le fonctionnement des Comités d'Entreprise ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par le Comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Lorsqu'ils assistent à une réunion du Comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 15-16-17 de la présente Convention.

Le nombre des membres élus est fixé par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE DOUZE : DELEGUES DU PERSONNEL**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Le nombre des délégués est fixé par les textes légaux et réglementaires en vigueur. Les délégués du personnel pourront se faire assister lors des réunions avec l'employeur d'un représentant mandaté de leur Organisation Syndicale.

L'employeur pourra, dans ce cas, de son côté, se faire assister d'un représentant de son Organisation Syndicale patronale.

### **ARTICLE TREIZE : DELEGUES SYNDICAUX**

En application de la législation en vigueur sur l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne, dans les conditions ci-après fixées, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du Chef d'Entreprise.

Les délégués syndicaux sont désignés au niveau des établissements en fonction de l'effectif de ceux-ci.

Leur nombre est fixé par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Les noms du ou des délégués syndicaux doivent être portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée authentifiée par le syndicat.

Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

#### **ARTICLE QUATORZE : PREPARATION DES ELECTIONS**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les élections sont organisées par l'employeur :

- tous les 2 ans pour le Comité d'entreprise ;
- tous les ans pour les Délégués du Personnel dans le mois précédent l'expiration du mandat.

La liste des électeurs et des éligibles sera affichée dans ce même délai.

La décision de provoquer les élections peut être le fait de l'Employeur, d'une Organisation syndicale, de l'Inspecteur du Travail, d'un Salarié.

Conformément aux art. L.423.3, alinéas 1 et 2 et L.433.2, alinéas 5 et 6, il sera négocié entre l'Employeur et les Organisations syndicales représentatives, un protocole d'accord préélectoral qui fixera la date des élections, le nombre de collèges, le nombre de sièges à pourvoir. Il fixera aussi l'organisation pratique du vote ainsi que les conditions dans lesquelles pourront éventuellement s'effectuer les votes par correspondance.

Si le nombre des votants par collèges est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des candidats autres que ceux présentés par les Organisations syndicales (art. L 423.14 et L 433.10 du Code du Travail).

Les listes peuvent comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Il sera aussi procédé à un second tour de scrutin dans le cas où le nombre de candidats présentés au premier tour ne permettrait pas de pourvoir tous les sièges.

Dans ce cas, des candidats sans étiquette syndicale pourront se présenter.

Au deuxième tour le vote sera valable même si le quorum n'est pas atteint.

#### **ARTICLE QUINZE : BUREAU ELECTORAL**

Chaque bureau électoral est composé de deux électeurs :

le plus ancien,  
le plus jeune,        dans l'établissement.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé de bureau.

Un observateur de chaque liste pourra être présent.

### **ARTICLE SEIZE : ORGANISATION DU VOTE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Le vote a lieu à bulletins secrets dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote.

Un isoloir sera mis à la disposition des votants.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu :

- l'un pour les titulaires
- l'autre pour les suppléants

Lorsque les deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinct pourront être prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes :

- T pour titulaire
- S pour suppléant

## **APPRENTISSAGE & FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **ARTICLE DIX SEPT : APPRENTISSAGE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les textes légaux et réglementaires en vigueur notamment la loi n° 92 675 du 17 juillet 1992.

Les Organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de ses avenants (8 novembre 1991, 8 janvier 1992).

Le barème de salaire des apprentis est déterminé en fonction des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

### **ARTICLE DIX SEPT BIS : PERSONNES HANDICAPEES**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

La loi n° 85 517 du 10 juillet 1987 fait obligation aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer un pourcentage de 6 % de leur effectif en personnes handicapées (art. L 323.1, 323.4.1 et 431.2 du Code du Travail).

## **ARTICLE DIX HUIT : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

La formation et le perfectionnement professionnels notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par les articles L 900.1 et suivants, les articles R 910.1 et suivants et les articles D 910.1 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définis par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et de ses avenants ainsi que les accords collectifs nationaux intervenus dans les industries des métaux le 11 avril 1973 et le 10 mars 1983.

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE DIX NEUF : CATEGORIES PROFESSIONNELLES**

Les mensuels relevant de la présente convention collective sont régis par l'accord national professionnel du 21 juillet 1975, sur la classification et ses avenants.

La classification des ingénieurs et cadres ainsi que les définitions des fonctions sont reprises par la Convention nationale du 12 septembre 1983 jointe en annexe.

### **ARTICLE VINGT : GARANTIE DE L'EMPLOI**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les problèmes généraux de l'emploi et de la sécurité de l'emploi sont réglés conformément :

- à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 et par l'accord du 20 octobre 1986 sur la sécurité de l'emploi, modifiés par les avenants du 12 avril 1988 et du 22 juin 1989 ;

- à l'accord professionnel de la Métallurgie du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par les avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991.

Conformément aux dispositions des accords précités, les parties s'engagent à mettre en œuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main d'oeuvre.

### **ARTICLE VINGT ET UN : DUREE DU TRAVAIL**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux et notamment l'ordonnance du 16 janvier 1982 et ses décrets d'application ainsi que l'accord U.I.M.M. du 23 février 1982 sur la durée du travail, modifiée par l'accord national du 24 juin 1991.

## **ARTICLE VINGT DEUX : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par la loi du 26 janvier 1981, modifiée par les ordonnances du 26 mars 1982, du 11 août 1986, la loi du 3 janvier 1991, la loi 92.1446 du 31 décembre 1992 instituant l'art. L 322.12 du Code du Travail.

## **ARTICLE VINGT TROIS : TRAVAIL TEMPORAIRE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L.124.1 et suivants et des articles R.124.1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE VINGT QUATRE : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Annulé

## **ARTICLE VINGT CINQ : TRAVAIL DES FEMMES**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont régies conformément à la loi.

Il sera fait application aux femmes en état de grossesse des dispositions de l'art. L 122.25 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE VINGT SIX : EGALITE DE REMUNERATIONS ENTRE HOMMES ET FEMMES**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant sur l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail est régie par la loi n° 83 635 du 13 juillet 1983 (articles nouveaux 123.1 et suivants).

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des art. L 140.2 et suivants, R 140.1 et suivants du Code du Travail.

## **ARTICLE VINGT SEPT : JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS**

L'emploi des jeunes doit être une priorité des employeurs ; quel que soit le statut du jeune dans l'entreprise, compte tenu des dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, les employeurs et les salariés auront à cœur de favoriser l'insertion du jeune dans le monde du travail. Cet engagement pourra dépasser le cadre normal du travail sans aucune contrepartie. Les jeunes de moins de 18 ans disposant d'un contrat de travail non dérogatoire ou particulier auront un abattement de salaire de 10 % à l'embauche durant une période de 6 mois, afin de compenser la perte de rendement dû à la nécessaire période d'adaptation à l'emploi et à l'entreprise.

## **ARTICLE VINGT HUIT : JOURS FERIES**

Les heures de travail perdues du fait du chômage d'un jour férié seront indemnisées comme temps de travail.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

## **ARTICLE VINGT NEUF : HYGIENE ET SECURITE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

1) Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'Hygiène et à la Sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisées et à privilégier la protection collective par rapport à la protection individuelle.

Pour les travaux particulièrement dangereux, insalubres ou salissants, il sera fourni aux ouvriers des appareils et des vêtements de protection.

2) Les salariés s'engagent à se conformer exactement aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise et en particulier à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

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

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce Comité, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le Chef d'entreprise ou d'établissement.

Toutefois, dans les entreprises de 100 à 299 salariés la formation des Membres du C.H.S.C.T. sera prise en charge par l'employeur dans les mêmes conditions légales que pour les entreprises de 300 salariés et plus, mais cette formation dans ce cas des 100 à 299 salariés sera réduite à trois jours.

## **ARTICLE TRENTE : PARTICIPATION DES SALARIES AUX FRUITS DE L'EXPANSION DES ENTREPRISES**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Annulé

## **DISPOSITIONS DIVERSES**

### **DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 18/02/85**

#### **ARTICLE TRENTE ET UN : DEPOT DE LA CONVENTION**

La présente Convention Collective établie en vertu de l'art. L 132.1 du Code du Travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des Organisations signataires et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Dordogne, ainsi qu'aux Secrétariats des Greffes des Conseils de Prud'hommes de Périgueux et Bergerac, conformément aux art. L.132.10 et R 132.1 du Code du Travail.

#### **ARTICLE TRENTE DEUX : DATE D'APPLICATION**

La présente convention annule et remplace les conventions antérieures, conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail ; elle sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de la Main d'Œuvre de la DORDOGNE et aux Greffes des Conseils de Prud'hommes de PERIGUEUX et BERGERAC. Elle rentrera en application dès le **1er mars 1985**.

## AVENANT MENSUELS

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

### **ARTICLE UN : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise 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.

### **ARTICLE DEUX : ESSAI PROFESSIONNEL**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

La convocation pour un essai professionnel devra préciser les modalités et le niveau de l'examen.

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé proportionnellement au taux de la rémunération effective garantie de l'emploi correspondant à l'essai effectué.

### **ARTICLE TROIS : PERIODE D'ESSAI**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

La période d'essai est fixée à :

- 2 semaines	pour un emploi classé	niveau I
- 1 mois	pour un emploi classé	niveau II et III
- 2 mois	pour un emploi classé	niveau IV
- 3 mois	pour un emploi classé	niveau V

Cette période d'essai doit être mentionnée dans le contrat de travail pour être renouvelée une fois en cas de nécessité avec l'accord des parties.

Ce renouvellement doit être notifié par écrit avant la fin de la période initiale.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, en cas de renouvellement de la période d'essai, un préavis de rupture, égal à la moitié de la période de renouvellement, avec un plafond de un mois sera respecté par les parties.

L'exercice de ce préavis sera notifié par écrit à l'entreprise ou au salarié.

### **ARTICLE QUATRE : EMBAUCHAGE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Tout engagement devra être confirmé par une lettre stipulant :

- la date de l'engagement
- l'établissement habituel dans lequel l'emploi doit être exercé
- l'emploi, le classement et le coefficient
- l'horaire de travail

- le TEG correspondant au coefficient
- le salaire mensuel (base de 39 heures) afférent à l'emploi
- la durée de la période d'essai
- la nature de la retraite complémentaire
- éventuellement le régime de prévoyance.

Les contrats de travail à durée déterminée, à temps partiel, intermittent, qui doivent être des contrats écrits, sont régis par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Toute modification substantielle du contrat de travail fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle serait considérée comme valant rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle, avec éventuellement dispense d'exécution du préavis.

### **ARTICLE CINQ : PROMOTION**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Sous réserve des dispositions de l'art. L 321.14 du Code du Travail qui prévoit une priorité de réembauche pour les salariés licenciés pour motif économique, en cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité aux mensuels employés dans l'entreprise aptes à occuper le poste, et à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord professionnel de la métallurgie du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, modifiée par les avenants du 25 janvier 1990 et du 23 janvier 1991.

### **ARTICLE SIX : CHANGEMENT DE RESIDENCE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser sur justificatifs les frais assumés par le salarié pour ce changement.

Le remboursement portera sur :

- les frais de déménagement
- les frais de voyage de l'intéressé, de son conjoint, de ses enfants et des personnes à charges vivant avec lui.

Ces frais seront, sauf accord, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

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

## **EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE SEPT : ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Pour l'application des dispositions du présent avenant, l'ancienneté dans l'entreprise sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de changement d'entreprise effectué en accord entre les parties intéressées.

Il sera tenu compte également de la durée des contrats de travail antérieurs exceptés ceux rompus à la suite d'une faute grave.

### **ARTICLE HUIT : PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

En ce qui concerne la perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel, pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente des pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine...), le temps passé sur son lieu de travail est payé à l'intéressé sur la base du T.E.G.

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

### **ARTICLE NEUF : DEPLACEMENTS**

Les conditions de déplacements, l'indemnisation, les garanties et avantages qui s'y rapportent, l'application particulière des clauses de la convention collective sont énoncées dans l'accord national professionnel du 26 février 1976 joint en annexe à la présente convention.

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

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

### **ARTICLE DIX : CLASSIFICATION ET COEFFICIENTS HIERARCHIQUES**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

La classification professionnelle et les coefficients hiérarchiques tels qu'ils relèvent de l'accord national du 21 juillet 1975 et de ses avenants des 30 janvier 1980, 4 février 1983 et 25 janvier 1990, figurent en annexe à la présente Convention Collective.

## **ARTICLE ONZE : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondent au produit des coefficients de la classification du 21 juillet 1975 modifié par la valeur du point qui est annuellement réexaminée paritairement par les organisations départementales représentatives.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'art. 13 de la présente Convention. Elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif, et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, en application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

## **ARTICLE ONZE BIS : TAUX EFFECTIFS GARANTIS**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Conformément à l'accord du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, le barème des Taux Effectifs Garantis applicable aux mensuels visés par le présent Avenant est fixé par voie d'accord annuel.

Le texte du dernier accord annuel départemental figure en avenant à cette Convention.

Les Taux Effectifs Garantis sont en principe annuels, mais peuvent, par voie d'accord, prendre une autre périodicité.

Le barème ainsi institué ne constitue pas la base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par les articles 11 et 13 du présent avenant.

Les Taux Effectifs Garantis ne s'appliqueront pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire non surmonté dans l'exercice de leur emploi.

Leur rémunération ne pourra en aucun cas être inférieure aux T.E.G. de leur catégorie diminués de 10 %.

Le médecin du travail fera toute suggestion à l'employeur afin que celui-ci fournisse dans la mesure du possible, au travailleur handicapé, un emploi compatible avec son état physique.

## **ARTICLE DOUZE : PAIEMENT AU MOIS**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les mensuels sont payés exclusivement au mois.

Un acompte par quinzaine sera versé à ceux qui en feront la demande.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à l'horaire légal soit 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel. Au-dessus de 39 heures, les majorations afférentes à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations, dans ce cas exceptionnel, les bases figureront dans le contrat de travail.

### **ARTICLE TREIZE : PRIME DIANCIENNETE**

Les mensuels ayant au moins TROIS ANS d'ancienneté dans l'entreprise perçoivent une prime d'ancienneté s'ajoutant à leur rémunération réelle dans les conditions suivantes :

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique un taux déterminé comme suit, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

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

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

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

### **ARTICLE QUATORZE : MAJORATION POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES**

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

25 % du salaire horaire pour les HUIT premières heures supplémentaires,

50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la HUITIEME.

Ces majorations peuvent être incluses dans le forfait mensuel prévu à l'article 12 ci-dessus.

Ces heures supplémentaires donneront lieu à un repos compensateur conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

## **ARTICLE QUINZE : MAJORATION D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL**

Lorsque l'horaire de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, exceptionnellement pour exécuter soit un travail urgent, soit temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % S'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

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

### **TRAVAUX D'ENTRETIEN**

Les salariés effectuant, conformément au tableau de service, des travaux réguliers d'entretien les dimanches et les jours fériés, entre 6 heures et 22 heures, bénéficieront d'une majoration de 25 % de leur salaire horaire.

Les salariés effectuant des travaux réguliers entre 22 heures et 6 heures, quel que soit le jour, bénéficieront d'une majoration de 15 % de leur salaire horaire.

## **ARTICLE SEIZE : JOURS FERIES**

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

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

## **ARTICLE DIX SEPT : TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES**

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail réellement effectuées entre 22 heures et 6 heures, (à condition que leur nombre soit au moins égal à 6 heures, y compris les heures d'absences autorisées) bénéficieront d'une prime d'incommodité égale à 15 % de leur salaire horaire.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "primes d'équipes", soit sous une autre forme.

## **ARTICLE DIX HUIT : INDEMNITE DE PANIER**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une indemnité de panier dont le montant est égal à une heure de T.E.G. au coefficient 170.

Cette indemnité est, en outre, accordée sur la même base aux mensuels qui, travaillant au minimum 9 heures de jour, ont commencé au moins une heure

avant 6 heures ou ont prolongé au moins une heure après 22 heures. Toutefois, elle n'est attribuée que dans le cas où l'horaire normal de travail serait étalé sur un minimum de cinq jours ouvrables.

### **ARTICLE DIX NEUF : PAUSE PAYEE**

Une indemnité correspondant à une pause effective de 20 minutes calculée sur la base du salaire réel de la catégorie sera accordée :

- aux salariés travaillant dans des équipes successives soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires exceptionnels afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires ;

- aux salariés travaillant en application d'horaires spéciaux, préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont décalés d'au moins 2 heures par rapport aux heures normales de travail.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure.

### **ARTICLE VINGT : BULLETIN DE PAIE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Le bulletin de paie est rédigé conformément à l'art. R 143.2 (décret n° 88.889 du 22 août 1988) du Code du Travail.

## **CONGES**

### **ARTICLE VINGT ET UN : CONGES ANNUELS PAYES**

Les congés annuels payés sont régis conformément à la loi, et en particulier aux dispositions applicables depuis l'ordonnance du 16 janvier 1982.

Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément de congé égal à un jour ouvrable :

- après 15 ans 2 jours ouvrables
- après 20 ans 3 jours ouvrables

La période de congés payés doit comprendre dans tous les cas, la durée du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel deux mois avant la prise effective du congé. Il en est de même des congés individuels pris par roulement.

Pendant la période des congés payés, s'il y a fermeture de l'entreprise, l'employeur pourra occuper dans toute la mesure du possible, aux travaux d'entretien, de nettoyage... les salariés qui n'auraient pas droit à un congé d'une durée au moins égale à la fermeture de l'établissement.

Lorsque la période de congés payés comprend un jour férié tombant un jour ouvrable, la durée du congé est prolongée d'une journée et cette journée est indemnisée au même titre que les jours fériés.

L'indemnité de congé payé est égale soit à la rémunération correspondant au salaire normal mensuel du salarié soit au 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié durant la période de référence. Elle est soumise aux règles des articles L 223.11 et suivants du Code du Travail.

Pour le calcul de la durée des congés, seules seront prises en compte les périodes de travail effectif ainsi que celles assimilées comme telles par la Loi.

## **ARTICLE VINGT DEUX : CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Tout mensuel bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence conformément à l'art. L 226.1 du Code du Travail.

Pour tout mensuel dans l'entreprise la durée de ces autorisations exceptionnelles d'absence sera portée à :

- naissance d'un enfant	3	jours
- adoption d'un enfant	3	jours
- mariage du salarié	1	semaine
- mariage d'un enfant	1	jour ouvrable
- décès du conjoint	3	jours ouvrables
- décès du père, de la mère, d'un enfant	2	jours ouvrables
- décès du frère, de la sœur	1	jour ouvrable
- décès d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un petit enfant	1	jour ouvrable

Ces journées exceptionnelles n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilées à des jours de travail effectif. Lorsqu'une prime d'assiduité est pratiquée dans l'entreprise, ces absences ne donnent pas lieu à réduction de cette prime.

Par ailleurs, si le mensuel se marie pendant sa période annuel de congés payés, il pourra prolonger ce congé de la période prévue à l'alinéa ci-dessus.

Dans les autres cas, le salarié ne pourra bénéficier du congé pour événements familiaux pendant une période d'absence (congés, maladie...).

## **ARTICLE VINGT TROIS : CONGES PARTICULIERS**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

### Congé maternité :

Les congés maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales en vigueur (art. L.122.6 et suivants).

### Congé d'adoption :

Le congé d'adoption est réglé conformément aux dispositions de l'art. L.122.26 alinéa 6 du Code du Travail.

### Congé parental d'éducation :

Le congé parental d'éducation est régi par les art. L.122.28 et suivants du Code du Travail.

Ces articles en fixe la durée maximum totale jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou à ses trois ans dans le cas d'adoption.

La loi considérant le temps passé à ce congé comme une suspension du contrat de travail ; en vertu de l'art . 7 de la présente Convention, l'utilisateur d'un tel congé bénéficiera d'une prise en compte totale de son ancienneté.

Il ne sera pas exigé de condition d'ancienneté préalable à l'obtention du congé.

Dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'employeur peut, sous certaines conditions prévues par la loi, refuser le bénéfice du congé parental ou du temps partiel s'il estime que cette modification de l'activité du salarié aura des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

## SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### **ARTICLE VINGT QUATRE : INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Après un an d'ancienneté en cas de maladie, ou 6 mois en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, tout mensuel bénéficiera des dispositions suivantes à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale, et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

- pendant 45 jours il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler

- pendant les 30 jours suivants il recevra les trois quarts de cette rémunération.

Le point de départ de l'indemnisation se situe dès le premier jour de maladie ou d'accident.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté.

Le deuxième temps sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Ces durées s'entendent par année civile.

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

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

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celles des périodes allouées. (Accord UIMM du 10 juillet 1970 modifié le 29 janvier 1974) voir notice explicative en annexe.

## **ARTICLE VINGT CINQ : INCIDENCE DE LA MALADIE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

1) L'inaptitude due à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle :

Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle bénéficient d'une protection particulière contre le licenciement.

En cas d'inaptitude définitive au poste de travail reconnue par le médecin du travail, l'employeur s'efforcera de reclasser le salarié à un autre poste.

Dans la mesure où le reclassement est impossible ou refusé par le médecin du travail, l'employeur, en dernier recours, procédera à la rupture du contrat de travail en faisant bénéficier le salarié de l'ensemble des indemnités auxquelles il peut prétendre selon les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, en vigueur.

2) L'inaptitude due à la suite d'une maladie ou d'un accident de caractère non professionnel :

Ce cas d'inaptitude est régi par la loi n° 92.1446 du 31 décembre 1992 qui nécessite le licenciement par l'employeur quand tout reclassement s'avère impossible.

Dans ce cas, cette indemnité ne pourra pas être inférieure à trois fois le minimum mensuel hiérarchique correspondant au coefficient du salarié licencié et définie par l'article 11 de la présente Convention.

3) La maladie prolongée :

En cas d'absence prolongée, le contrat de travail pourra être rompu si la durée d'absence du salarié excède la période d'indemnisation due par l'employeur et si elle nécessite le remplacement effectif et définitif du salarié absent. Lorsque le remplacement aura été effectué par voie de mutation interne, celle-ci impliquera le remplacement effectif et définitif du salarié muté.

Cette rupture pour absence prolongée ne pourra intervenir avant 6 mois, et elle impliquera les dispositions du Code du Travail concernant le licenciement individuel.

## **ARTICLE VINGT SIX : SERVICE NATIONAL**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du Service National est réglé selon les dispositions des articles L.122.18 et suivants du Code du Travail.

Toutefois, le contrat de travail sera suspendu pendant l'accomplissement du service national obligatoire à condition que l'intéressé ait acquis dans l'entreprise une ancienneté d'au moins 6 mois au moment de son départ.

“ Un droit de priorité à l'embauche valable durant une année à dater de sa libération est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration du service national actif dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ ”. (art.L.122.19).

Celui qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, ne pourra bénéficier de la suspension du contrat accordée à l'alinéa précédent.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de Préavis et le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

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

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **ARTICLE VINGT SEPT : PREAVIS**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sera fixée comme suit :

<b>CLASSIFICATION DU MENSUEL</b>	<b>CAUSE DE LA RUPTURE</b>	
	<b>démission</b>	<b>licenciement</b>
NIVEAU I	2 semaines	2 semaines
NIVEAU II ou III	1 mois	1 mois
NIVEAU IV	2 mois	2 mois
NIVEAU V	3 mois	3 mois

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après 6 mois de présence continue et à 2 mois après 2 ans de présence continue, sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L.323.7 du code du Travail concernant les handicapés comptant pour plus d'une unité.

Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail serait le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;

- dans le cas où la rupture du contrat de travail serait le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, 50 heures par mois dans le cas contraire. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

En cas de démission, et par accord constaté par écrit, les parties peuvent convenir de réduire la durée du préavis.

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

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 34 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

## **ARTICLE VINGT HUIT : INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

En cas de licenciement avant 65 ans, sauf faute grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise, sera versée aux bénéficiaires du présent avenant suivant le régime ci-après :

- pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 5 ans, un dixième de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- à partir de 5 ans d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté, au-delà de 15 ans.

Si un licenciement collectif est décidé, il s'opérera en fonction de :

- les nécessités techniques ;
- la valeur professionnelle ;
- l'ancienneté dans l'établissement ;
- les charges de familles.

Les mensuels âgés d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans et compris dans un licenciement collectif, bénéficieront d'une majoration d'indemnité de licenciement égale à :

- 20 %

*(Accord national Métallurgie du 12.07.87, modifié par les avenants du 25.01.90 – 23.01.91 et 02.07.92, étendu)*

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

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

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus, en vertu du contrat ou d'un usage constant.

**ARTICLE VINGT HUIT BIS : GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS**  
*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

Les dispositions du présent article appliquant aux ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification "ouvriers" instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 complétée par l'avenant national du 30 janvier 1980.

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

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

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauche.

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

## **ARTICLE VINGT NEUF : INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

L'âge normal de la retraite prévu pour les différents régimes complémentaires est de 65 ans, mais, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 60 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite à l'instigation de l'employeur ne constitue pas un licenciement.

1) L'intéressé qui partira en retraite de son initiative à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/10ème de mois	par année pour une ancienneté de 2 à 10 ans
- un mois et demi	après 10 ans d'ancienneté
- deux mois	après 15 ans "
- deux mois et demi	après 20 ans "
- trois mois	après 25 ans "
- trois mois et demi	après 30 ans "
- quatre mois	après 35 ans "

2) L'intéressé qui partira en retraite à l'instigation de son employeur à un âge égal ou supérieur à 60 ans, s'il remplit les conditions d'une retraite taux plein au titre du Code de la Sécurité Sociale en vigueur, recevra une indemnité de départ définie ainsi :

- 1/10ème de mois	par année pour une ancienneté de 2 à 10 ans
- un mois et demi	après 10 ans d'ancienneté
- deux mois	après 15 et 16 ans d'ancienneté

A partir de 17 ans d'ancienneté, le salarié partant en retraite à l'instigation de son employeur percevra l'indemnité légale de licenciement, c'est-à-dire 1/10ème de mois

pour les 10 premières années avec, après ces 10 années, une majoration de 1/15ème par année d'ancienneté.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de provenance égal au délai de préavis prévu à l'article 27 du présent avenant.

## **DIVERS**

### **ARTICLE TRENTE : CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

*(Deuxième Avenant du 06/07/93)*

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 déplacer 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, précisant entre autre son étendue territoriale et la nature de l'activité.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder 1 an, renouvelable une fois, et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 4/10ème de la moyenne mensuelle de la rémunération brute ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 5/10ème 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'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.

La clause de non concurrence ne sera pas introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoit une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, sous condition de prévenir ce dernier dans le mois qui suit la notification de la rupture du contrat de travail.

**ARTICLE TRENTE-I : SALARIES ETRANGERS** (Code du Travail art. L.133.5, 10ème)  
(Deuxième Avenant du 06/07/93)

Sous réserve des dispositions des articles L. 134 et suivants du Code du Travail, les conditions de travail et de rémunérations des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

**ARTICLE TRENTE-II : SALARIES HANDICAPES** (Code du Travail art. L.133.5, 11ème)  
(Deuxième Avenant du 06/07/93)

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par des dispositions légales et réglementaires suivantes :

Code du Travail : - Art. L.323.9 et suivants  
- Art. L.323.24 et suivants  
- Art. D.323.1 et suivants

**ARTICLE TRENTE-III : INVENTIONS DES SALARIES**  
(Deuxième Avenant du 06/07/93)

La loi du 13 juillet 1978 détermine qui, du salarié ou de l'employeur, est propriétaire de l'invention réalisée par un salarié.

Une loi du 26 novembre 1990 complète ce dispositif (JO du 28/11/90).

**ARTICLE TRENTE-IV : PREVOYANCE**  
(Deuxième Avenant du 06/07/93)

Les signataires de cette Convention s'engagent à étudier un système de prévoyance (assurance décès, complément de salaire pour longue maladie, rente, éducation) qui fera l'objet d'un prochain avenant.

Les signataires manifestent leur volonté d'aboutir.

**ARTICLE TRENTE ET UN : APPLICATION DE L'AVENANT**

Le présent Avenant mensuel annule et remplace tous les textes et accords collectifs relatifs aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Dordogne.

Conformément à l'article L.132.10 du Code du Travail, le présent Avenant sera déposé aux Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Dordogne.

Il rentrera en application dès le 1er août 1993.

◆ **Signataires de la Convention Collective du 18.02.85**

SYNDICAT DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET CONNEXES DE LA DORDOGNE

SYNDICATS C.F.D.T. – C.F.T.C. Métallurgie – C.G.T. – F.O.

◆ **Signataires de l’Avenant du 06.07.93,**

SYNDICAT DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET CONNEXES DE LA DORDOGNE

SYNDICATS C.G.T. – C.F.D.T. – F.O. – C.F.T.C. Métallurgie – U.D.C.F.E.-C.G.C.