

**CONVENTION COLLECTIVE DES  
INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
ÉLECTRONIQUES & CONNEXES  
DE L'HÉRAULT, DE L'AUDE  
ET DES PYRÉNÉES-ORIENTALES**

**CONVENTION COLLECTIVE DES  
INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
ÉLECTRONIQUES & CONNEXES  
DE L'HÉRAULT, DE L'AUDE  
ET DES PYRÉNÉES-ORIENTALES**

Date d'application : le 1<sup>er</sup> Mai 1990

**TITRE I :**  
**DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

# **TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

## **Article I.1 - Domaine d'application**

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des Industries Métallurgiques, Electriques, Electroniques, Connexes et similaires. Sauf précision contraire, ces clauses s'appliquent donc aux salariés hommes et femmes.

La présente convention est d'ordre général pour l'ensemble des entreprises de la profession et leur personnel.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention les entreprises appartenant aux industries susvisées qui figurent, sous les références indiquées en annexe 1, dans la nomenclature de la statistique générale de la France (code APE), étant entendu que, lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par la présente Convention.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application ci-dessus, même si leur emploi ne ressort pas directement par leur profession de la métallurgie. Il est rappelé que le statut des Ingénieurs et Cadres est réglé par la Convention Collective des Ingénieurs et Cadres du 13 mars 1972 modifiée le 12 septembre 1983. A défaut de précision contraire dans la présente convention, les administratifs, les techniciens, les ouvriers et les agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique de « salariés ».

Le champ d'application de la présente Convention s'étend aux départements de l'Hérault, des Pyrénées Orientales et de l'Aude. Pour ce dernier département, les entreprises qui adhéraient au 1<sup>er</sup> janvier 1987 à la Convention Collective Midi Pyrénées, pourront opter pour la Convention Collective de leur choix.

## **Article I.2 - Durée de la convention**

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

## **Article I.3 - Révision**

La présente Convention Collective est rédigée en fonction des textes législatifs et conventionnels existant à la date de sa signature.

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de ne pas laisser vieillir la présente convention et de la tenir le plus possible en conformité avec les textes législatifs et les accords.

En conséquence, les parties signataires se donnent la compétence de mettre à jour lorsque nécessaire la présente convention.

## **Article I.4 - Durée de la Convention: Dénonciation**

Conformément à l'article L.132-8 du Code du Travail, la convention ou l'un de ses avenants pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois par l'une au moins des parties signataires.

Pendant la durée des négociations, les parties s'engagent à tout mettre en oeuvre pour aboutir à un accord par la concertation, et à éviter, sur les points sujets à dénonciation, quelque action que ce soit visant à faire pression sur les négociateurs.

La partie qui dénoncera la convention ou l'un de ses avenants devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau texte afin que la négociation puisse s'ouvrir sans retard.

Si la Convention ou l'un de ses avenants est dénoncée, elle continuera à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau texte, et ce, pendant une durée d'1 an à défaut de signature d'un nouveau texte.

**TITRE II :**  
**EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

## **TITRE II : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

### **Article II.1 - Droit syndical et liberté d'opinion**

- 1) L'exercice du droit syndical dans les entreprises est régi par les dispositions des articles L.411-1 et suivants du Code du Travail, tels qu'ils résultent de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982.
- 2) Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est, en application de l'article L.412-4 du Code du Travail, considéré comme représentatif dans l'entreprise, sans préjuger des circonstances particulières en entreprise.
- 3) Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter des décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.
- 4) Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer dans l'entreprise ou l'établissement une section syndicale en application de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982.
- 5) Salariés et employeurs s'engagent dans leurs rapports de travail à ne pas prendre en considération le sexe, l'appartenance syndicale, politique, philosophique, religieuse ou raciale.

### **Article II.2 - Salariés détenteurs d'un mandat**

Il est rappelé que dans l'évaluation des rémunérations, de l'avancement, ainsi que pour la participation au plan de formation, il est interdit à l'employeur de prendre en compte l'exercice de mandats par des salariés.

De plus, à l'issue de l'exercice de leurs mandats, les salariés qui le désirent auront accès prioritairement aux actions de formation ou de recyclage organisées par l'entreprise.

### **Article II.3 - Autorisation d'absence**

#### **a) Congrès annuel**

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès annuel de son organisation syndicale.

Cette autorisation est accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la marche de l'entreprise; elle est notifiée par écrit à l'intéressé dans les 2 jours ouvrés suivant le dépôt de la demande; tout refus d'absence doit être motivé par le chef d'entreprise.

#### **b) Congés de formation économique, sociale et syndicale**

Les congés d'éducation ouvrière sont réglés par l'article L.451-1 et suivants du code du Travail modifiés par la loi n° 85-1409 du 30.12.85.

#### **c) Absence de salariés détenteurs d'un mandat**

Les employeurs sont tenus, conformément aux dispositions légales et réglementaires, de laisser aux salariés détenteurs d'un mandat le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat.

Une liste indicative de ces mandats est établie en annexe 2 à la présente convention.

## **Article II.4 - Panneaux d'affichage et distribution de tracts**

L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet effet et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Des panneaux de dimension convenable sont mis à la disposition des organisations syndicales, dans les endroits et lieux de passages du personnel, fixés par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, en dehors des lieux de travail et de restauration, sauf accord contraire, aux heures normales où les salariés prennent et quittent leur poste.

## **Article II.5 - Commissions paritaires**

Lorsque des salariés participent à une commission paritaire de la profession décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps d'absence est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites fixées ci-dessous.

Ces salariés sont tenus d'informer dans la mesure du possible 8 jours à l'avance leur employeur de leur absence.

Le nombre de salariés appelés à participer à une commission paritaire de la profession ne peut excéder 3 représentants par organisation syndicale de salariés. Les salariés appelés à se déplacer au-delà de 20 kms aller-retour pour participer à une commission paritaire dans les conditions définies ci-dessus bénéficient du remboursement de leurs frais de transport sur la base du barème établi et publié par l'Administration des Finances.

Les salariés appelés à participer à une commission paritaire de la profession bénéficient immédiatement avant la réunion de la commission, d'une heure rémunérée leur permettant de participer à une réunion préparatoire.

Lors de ces commissions paritaires de la profession, il pourra être fait appel à un expert extérieur. Pour ce faire, l'unanimité des délégations présentes sera indispensable quant au nom, à la mission, aux pouvoirs et à la rémunération dudit expert.

## **Article II.6 - Négociation annuelle de branche**

Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.

Les parties décident de renvoyer pour les modalités pratiques de cette négociation à l'annexe 3 de la présente convention.

**TITRE III :**  
**REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

## **TITRE III : REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL**

### **Article III.1. - Préparation des élections**

Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement sont invitées par le chef d'entreprise ou d'établissement à procéder à la constitution des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel ou de membre du comité d'entreprise un mois avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en fonction; elles sont également invitées à la même date par le chef d'entreprise à établir le protocole d'accord préélectoral prévu par les articles L.423-3, 2ème alinéa et L.433-2, 5ème alinéa du Code du Travail.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin sont placées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des représentants en fonction. Le protocole d'accord préélectoral définit les dates limites de dépôt de candidatures, la date et les heures de commencement et de fin de scrutin.

Un emplacement est réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci. La liste des salariés électeurs et éligibles y est affichée ainsi que la date du 1er tour de scrutin qui est annoncée deux semaines à l'avance.

Les réclamations au sujet de ces listes doivent être formulées par les intéressés dans les 3 jours ouvrés suivant l'affichage.

Le vote a lieu pendant les heures de travail, sauf stipulation contraire prévue par accord avec l'ensemble des organisations syndicales de l'établissement.

Dans les ateliers ayant équipe de jour et de nuit, l'élection a lieu avant la sortie et après la reprise du travail.

### **Article III.2. - Bureau de vote**

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs ayant la plus grande ancienneté dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune en âge, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant.

La présidence appartient au plus ancien dans l'établissement.

Les salariés ainsi désignés ne doivent subir de ce fait aucune réduction de rémunération.

Chaque bureau de vote est assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin par un employé administratif désigné par l'employeur. Si le bureau doit prendre une décision, l'employé préposé aux émargements a simplement voix consultative.

### **Article III.3. - Organisation du vote**

- 1) Le protocole préélectoral régit les modalités du vote en conformité avec la loi.
- 2) L'organisation matérielle des élections est à la charge de l'employeur.
- 3) Le vote a lieu à bulletin secret dans des urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence des membres du bureau de vote. Les salariés passent dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe.
- 4) Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu dans des urnes séparées, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Des bulletins de couleur ou présentant un signe distinct doivent être prévus.
- 5) Le protocole préélectoral définira les catégories de salariés admis au vote par correspondance, ainsi que l'adresse à laquelle doivent être envoyés les documents électoraux, l'acheminement, le retour, et la conservation de ces documents.
- 6) Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent désigner un représentant pour assister aux opérations de dépouillement du scrutin. Cette possibilité doit être mentionnée de façon explicite dans le protocole d'accord pré-électoral. Ce représentant doit disposer d'un mandat en bonne et due forme de son organisation syndicale, précisant notamment ses nom et prénom. Sur la demande de l'employeur, un représentant de l'organisation patronale professionnelle peut également assister aux opérations de dépouillement.
- 7) En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales. Le nom de ce représentant est communiqué à la Direction un jour ouvré à l'avance. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

### Article III.4. - Délégués du personnel

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il peut être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret.

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit, en application des articles L.423-1 et R.423-1 du Code du Travail :

11	à 25 salariés	: 1 titulaire	et 1 suppléant
26	à 74 salariés	: 2 titulaires	et 2 suppléants
75	à 99 salariés	: 3 titulaires	et 3 suppléants
100	à 124 salariés	: 4 titulaires	et 4 suppléants
125	à 174 salariés	: 5 titulaires	et 5 suppléants
175	à 249 salariés	: 6 titulaires	et 6 suppléants
250	à 499 salariés	: 7 titulaires	et 7 suppléants
500	à 749 salariés	: 8 titulaires	et 8 suppléants
750	à 999 salariés	: 9 titulaires	et 9 suppléants

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

Les délégués du personnel ont pour mission :

- \* de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.
- \* de saisir l'Inspection du Travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.
- \* d'assurer le transfert de certaines compétences du Comité d'entreprise quand celui-ci n'existe pas conformément à l'article L.431-3 du Code du Travail et notamment en matière de licenciement économique en application de l'article L.321-2 du Code du Travail.

Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps est régi par l'article L.424-1 du Code du Travail qui fixe un maximum de 15 heures par mois sauf circonstances exceptionnelles.

Les délégués du personnel peuvent, lors des réunions avec le chef d'entreprise, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession, conformément à l'article L.424-4 du Code du Travail. Dans ce cas, ils doivent en avvertir la direction au moins un jour ouvré à l'avance. Ce représentant doit pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation syndicale. De son côté, l'employeur peut se faire assister d'un représentant de son organisation patronale professionnelle.

Les questions des délégués du personnel et les réponses du chef d'entreprise sont consignées sur un registre spécial. Les réponses écrites du chef d'entreprise doivent être données dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrés. Ce registre doit être tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors de leur temps de travail, à la disposition des salariés de l'établissement.

Par ailleurs, les salariés conservent le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

## Article III.5. - Comité d'entreprise

### a) Constitution

Les comités d'entreprise sont constitués dans les conditions prévues aux articles L.431-1 et suivants du Code du Travail.

Le nombre des membres du comité d'entreprise est régi par l'article R.433-1 du Code du Travail, à savoir :

De 50	à 74 salariés	: 3 titulaires	et 3 suppléants
De 75	à 99 salariés	: 4 titulaires	et 4 suppléants
De 100	à 399 salariés	: 5 titulaires	et 5 suppléants
De 400	à 749 salariés	: 6 titulaires	et 6 suppléants
De 750	à 999 salariés	: 7 titulaires	et 7 suppléants
De 1000	à 1999 salariés	: 8 titulaires	et 8 suppléants
De 2000	à 2999 salariés	: 9 titulaires	et 9 suppléants
De 3000	à 3999 salariés	: 10 titulaires	et 10 suppléants
De 4000	à 4999 salariés	: 11 titulaires	et 11 suppléants
De 5000	à 7499 salariés	: 12 titulaires	et 12 suppléants
De 7500	à 9999 salariés	: 13 titulaires	et 13 suppléants
A partir de 10 000	salariés	: 15 titulaires	et 15 suppléants.

### b) Mission

Le Comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion, à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule à son initiative et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise peut exercer son droit d'alerte prévu par l'article L.432-5 du Code du Travail.

### c) Consultation

Les articles L.432 et suivants du Code du Travail définissent les cas où la décision du chef d'entreprise doit être précédée par la consultation du comité d'entreprise, conformément à l'article L 431-5 du même Code.

En application de l'article L.432-7 du Code du Travail, les membres du comité d'entreprise sont tenus à une obligation de secret et de discrétion.

### d) Budget de fonctionnement

Conformément à l'article L.434- 8 du Code du Travail, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute, sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'une somme ou de moyens en personnels équivalents. Ce montant s'ajoute à la subvention destinée aux oeuvres sociales et culturelles.

Le chef d'entreprise met à la disposition du comité d'entreprise un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Certains des moyens de communication existant dans l'entreprise peuvent être mis à la disposition du comité d'entreprise dans le but de faciliter l'exécution de sa mission. Les modes d'accès et d'utilisation de ces moyens seront réglés par accord interne d'entreprise.

#### **e) Les oeuvres sociales**

Le comité d'entreprise gère les oeuvres sociales dans les conditions prévues à l'article L.432-8 du Code du Travail.

Conformément à l'article R.432-11 du Code du Travail, le financement des oeuvres sociales est étudié au sein de l'entreprise.

#### **f) Dépassement des crédits d'heures**

En cas de circonstances particulières amenant les membres du comité d'entreprise à dépasser leur crédit d'heures, il est préconisé qu'une concertation se tienne entre les partenaires sur la prise en charge de ces heures.

### **Article III.6. - C.H.S.C.T.**

#### **a) Création**

Des comités d'hygiène et de sécurité et d'amélioration des Conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L.231-1 du Code du Travail.

#### **b) Mission**

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Le comité procède à intervalles réguliers à des inspections dans le cadre de sa mission; il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement; il donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission.

#### **c) Formation**

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un CHSCT, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce CHSCT ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par accord d'entreprise.

L'accord d'entreprise peut également prévoir une formation à la sécurité pour certains personnels délégués ou non dans les entreprises de moins de 50 salariés.

#### **d) Information et documentation**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail reçoit du chef d'établissement les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions. Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. Ils sont, en outre, tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Il est recommandé que les entreprises facilitent aux membres du CHSCT la consultation des documents existant dans l'entreprise et traitant des règles d'hygiène et de sécurité correspondant à l'activité de l'entreprise.

**TITRE IV :**  
**EMBAUCHAGE ET CONTRAT DE TRAVAIL**

## **TITRE IV : EMBAUCHAGE ET CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article IV.1. – Embauchage**

#### **a) Postes vacants**

Le personnel est tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants ainsi que de la possibilité de faire acte de candidature à ces postes. Les employeurs font connaître leurs besoins en main d'œuvre aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

Les employeurs peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

#### **b) Embauchage sous contrat à durée indéterminée**

Dès la prise de fonction seront communiqués par écrit au salarié les éléments substantiels du contrat de travail à savoir :

- la date d'embauche - l'emploi - le niveau et l'échelon dans la classification
- le taux effectif garanti
- la rémunération réelle
- le lieu d'exercice de l'emploi
- la durée de la période d'essai
- la convention collective dont il relève.

Le contrat de travail définitif sera remis au salarié au plus tard à l'issue de la période d'essai.

#### **c) Embauchage sous contrat à durée déterminée**

En application de l'article L.122-3-1 du Code du Travail, le contrat de travail à durée déterminée est obligatoirement écrit ; il doit reprendre les mentions prévues au paragraphe ci-dessus. L'indemnité de fin de contrat est régie par l'article L.122-3-4 du Code du Travail.

L'employeur peut également recourir aux contrats de formation en alternance.

#### **d) Emploi à l'étranger**

Les conditions d'emploi du salarié à l'étranger doivent être précisées avant son départ et sont régies par l'article L.122-14-8 du Code du Travail.

#### **e) Priorités**

Les salariés compris dans un licenciement économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur date de départ de l'entreprise. Cette possibilité doit être mentionnée dans la lettre de licenciement.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, et ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise.

### **Article IV.2. - Classification**

Le classement des salariés doit être effectué conformément à la grille de classification suivant l'accord national du 21 juillet 1975 figurant en annexe 4 à la présente convention.

### **Article IV.3. - Durée du travail**

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur dans les industries des Métaux et notamment par les accords du 23 février 1982 et du 17 juillet 1986.

#### **Article IV.4. - Travail à temps partiel**

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont réglées par les dispositions des articles L.212-4-2 à L.212-4-7 du Code du Travail.

#### **Article IV.5. - Travail temporaire**

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L.124-1 et suivants et des articles D.124-1 et suivants du Code du Travail.

Les conditions d'exécution du travail de ce personnel pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective sont régies par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles applicables au lieu de travail.

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

Il est rappelé conformément aux articles L.421-2, L.431-2 et L.412-5 du Code du Travail que les travailleurs temporaires sont pris en compte pour le calcul des seuils d'effectif créateurs d'obligation en matière de représentation du personnel. Ils sont pris en compte au prorata de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents.

#### **Article IV.6. - Épreuve professionnelle**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au moins au taux effectif garanti de l'emploi considéré.

Le temps passé à cette épreuve est obligatoirement de courte durée, et ne peut en aucun cas constituer une période d'essai. Il ne peut être supérieur à un jour franc pour les salariés du niveau I et II, et à 2 jours pour les salariés du niveau III à V.

L'employeur doit remettre au salarié un bulletin de paye correspondant aux nombres d'heures de travail effectuées pendant l'épreuve professionnelle.

#### **Article IV.7. - Période d'essai**

##### **a) Durée**

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

Niveau I	: 2 semaines
Niveau II et III	: 1 mois
Niveau IV	: 2 mois
Niveau V	: 3 mois

La durée de la période d'essai peut être allongée d'un commun accord entre les parties pour des raisons techniques. Cependant, la période d'essai du niveau I ne peut être allongée sauf en cas de premier emploi du titulaire dans l'industrie. A partir du niveau II, la période d'essai peut être allongée d'une durée identique à celle de sa durée initiale pour nécessité technique; ceci doit être prévu au contrat de travail.

Dans tous les cas, le suivi d'un stage de formation extérieur à l'entreprise pendant la durée de la période d'essai allonge d'autant la période d'essai; cet allongement peut au maximum doubler la durée initiale de la période d'essai. Cet alinéa n'est pas applicable aux salariés du niveau I.

## **b) Rupture de la période d'essai**

Pendant la durée de la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis.

Toutefois, lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, est d'une semaine pour les périodes d'essai de un mois, et de deux semaines de travail pour les périodes d'essai de durée supérieure.

Lorsque l'initiative de la rupture est le fait de l'employeur, le salarié licencié en cours de période d'essai peut, pendant la durée de préavis, s'absenter durant deux heures chaque jour pour rechercher un nouvel emploi.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi sont fixées alternativement, un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé peut, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. Les heures pour recherche d'emploi ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Dans le cas où elles n'ont pas été utilisées, aucune indemnité n'est due de ce fait.

A partir du moment où il a trouvé un emploi, le salarié ne peut se prévaloir des dispositions ci-dessus. Dans ce cas, toutes facilités lui sont accordées pour lui permettre d'occuper son nouvel emploi et seules sont indemnisées les heures effectivement travaillées.

## **Article IV.8. - Changement de domicile**

### **a) Changement de lieu de travail sur l'initiative de l'employeur entraînant un changement de domicile**

Sous réserve d'accord d'entreprise, en cas de changement significatif du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et pouvant entraîner un changement de domicile, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre de son ancienne à sa nouvelle résidence. Le remboursement porte sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint ou de son (sa) concubin (e) et des personnes fiscalement à charge vivant avec lui. Ces frais sont, sauf accord contraire préalable, calculés sur la base du tarif SNCF 2 classe.

Les défraiements autres que ceux ci-dessus peuvent faire l'objet de négociations entre le salarié et l'employeur.

En cas de changement de domicile à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficiera au minimum d'un jour de congé rémunéré pour assurer son déménagement.

### **b) Changement de domicile pour convenance personnelle**

En cas de changement de domicile pour convenance personnelle du salarié, celui ci pourra bénéficier d'un jour de congé non rémunéré.

## **Article IV.9. - Modification du contrat de travail**

### **a) Modification à caractère individuel**

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments mentionnés à l'article IV.1 doit faire préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification individuelle n'est pas acceptée par l'intéressé, elle est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

En cas de difficultés, cette disposition ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'utiliser tous recours habituels de droit commun.

## **b) Modification à caractère général**

Lorsque la modification a un caractère général, c'est-à-dire concerne un grand nombre de salariés, la notification devra être faite par voie d'affichage.

### **Article IV.10. - Promotion**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

Le salarié appelé à être promu peut être soumis à une période probatoire d'une durée équivalente à celle de la période d'essai pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ; pendant cette période, sa rémunération sera égale au moins au minimum hiérarchique du poste.

En cas de période probatoire non satisfaisante, l'employeur est tenu d'affecter le salarié soit à son ancien poste si celui-ci est toujours disponible, soit à un poste similaire à l'emploi précédemment occupé. Il retrouvera dans les deux cas pré-cités son ancienne rémunération.

**TITRE V :**  
**RÉMUNÉRATION**

## TITRE V : RÉMUNÉRATION

### Article V.1. - Égalité professionnelle

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.

Par rémunération, au sens du présent chapitre, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

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

### Article V.2. - Taux effectifs garantis et salaires minima hiérarchiques

#### a) Cas général

Les minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis sont fixés par le barème figurant en annexe 6 à la présente convention pour la durée légale mensuelle du travail.

Les parties considèrent que, lorsqu'il est procédé à la révision des minima, l'application du nouveau barème ne doit pas conduire dans chacune des catégories à un nivellement des appointements, mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tienne compte des différences de valeur professionnelle.

Le taux effectif garanti est le salaire au dessous duquel aucun salarié de plus de 18 ans exécutant son contrat de travail ne peut être rémunéré sous réserve des dispositions particulières applicables aux jeunes sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage, et aux salariés d'une aptitude physique réduite.

Ce taux sert également de référence pour la rémunération des salariés âgés de 16 à 18 ans.

La garantie ainsi prévue s'applique quelle que soit la forme de la rémunération, y compris au personnel travaillant au rendement.

#### b) Taux effectifs garantis

Pour la comparaison avec la rémunération, ne sont pas compris dans les taux effectifs garantis et s'ajoutent à ces derniers :

- les majorations résultant des heures supplémentaires
- les primes basées exclusivement sur l'assiduité
- la prime d'ancienneté
- les primes ou les gratifications ayant un caractère exceptionnel ou bénévole qui ne sont dues, ni en vertu du contrat, ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise
- les primes ayant le caractère d'un remboursement de frais.

#### c) Majorations pour ouvriers et agents de maîtrise

En application de l'accord du 29 mai 1980, les salaires minima hiérarchiques sont majorés de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

### **Article V.3. - Ancienneté**

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention collective, il est tenu compte non seulement de la présence continue, c'est à dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu, mais également, si le cas se produit, de la durée des contrats antérieurs et cela, quels qu'aient été la cause et l'auteur de leur rupture, pourvu qu'ils aient été conclus avec le même employeur.

Est également prise en compte l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur.

La mutation concertée qui suppose une volonté commune du salarié et des employeurs intéressés, implique nécessairement la continuation du contrat de travail avec le nouvel employeur. Il ne peut, par conséquent, y avoir mutation concertée si l'intéressé a reçu de son ancien employeur la notification de son licenciement.

### **Article V.4. - Indemnités d'emploi**

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail et que des efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes de la rémunération peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements.

Le versement des primes est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail entraîne la révision ou la suppression.

L'octroi, la suppression ou la révision de ces primes est du seul ressort de l'employeur ; la décision est prise après enquête effectuée auprès des intéressés, du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel. Le médecin du travail est appelé à donner son avis sur le caractère pénible ou salissant du poste concerné.

Des indemnités distinctes des précédentes ou la mise à disposition gratuite de vêtements de travail peuvent être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux.

### **Article V.5. - Changement temporaire de poste**

Tout salarié de l'entreprise assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue excédant deux mois reçoit, à partir du troisième mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale au moins aux trois quarts de la différence entre le taux effectif de sa catégorie et le taux effectif de la catégorie du salarié dont il assure le remplacement. Cette indemnité doit porter son salaire réel au minimum au niveau du taux effectif garanti de la catégorie dont il assure le remplacement.

A l'issue de cette période, le salarié retrouve son ancien poste ou un poste similaire. Sur sa demande, l'employeur lui délivrera une attestation faisant mention du poste de catégorie supérieure occupé et de la durée de tenue de ce poste.

### **Article V.6. - Heures supplémentaires**

#### **a) Cas général**

Le régime des heures supplémentaires est réglé par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 39 Heures hebdomadaires donnent lieu aux majorations suivantes :

- 25 % du salaire à partir de la 40<sup>ème</sup> heure et jusqu'à la 47<sup>ème</sup> heure incluse
- 50 % du salaire pour les heures suivantes

Dans la mesure du possible, les entreprises essaieront de limiter le recours aux heures supplémentaires.

## **b) Repos compensateur**

Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions relatives au repos compensateur prévues par l'article L.212-5-1 du Code du Travail, c'est à dire :

- repos compensateur égal à 20 % du temps de travail effectif accompli au-delà de 42 heures dans les entreprises de plus de 10 salariés.
- repos compensateur de 50 % du temps de travail effectif accompli au-delà du contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires.

Les deux repos compensateurs ne se cumulent pas.

## **Article V.7. – Travail le jour de repos hebdomadaire**

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, c'est à dire en général le dimanche, et conformément aux articles R.221-5 et suivants du Code du Travail bénéficient d'une majoration de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

## **Article V.8. - Jours fériés**

### **a) Liste des jours fériés**

En application de l'article L.222-1 du Code du Travail, les fêtes légales désignées ci-après sont des jours fériés :

- le 1<sup>er</sup> janvier
- le lundi de Pâques
- le 1<sup>er</sup> mai
- le 8 mai
- l'Ascension
- le lundi de Pentecôte
- le 14 juillet
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 novembre
- le jour de Noël.

### **b) Rémunération**

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

Les heures de travail effectuées un jour férié, soit exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, soit temporairement pour faire face à un surcroît d'activité bénéficient d'une majoration d'incommodité de 100 %, éventuelles majorations pour heures supplémentaires incluses.

### **c) Cas du 1<sup>er</sup> Mai**

En application de l'article L 222-7 du Code du Travail, dans les établissements qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1<sup>er</sup> mai ont droit en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à ce salaire.

## **Article V.9. - Travail exceptionnel de nuit**

### **a) Travail de nuit**

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

De plus, le salarié effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 Heures et 6 heures a droit à une indemnité de panier égale à la valeur du point.

### **b) Prolongation du travail de jour exceptionnellement la nuit :**

Cette majoration est en outre accordée au salarié qui, après avoir travaillé huit heures, prolonge exceptionnellement son travail au-delà de 22 heures en raison du caractère urgent des travaux. Toutes les heures de travail effectuées au-delà de 22 heures sont majorées de 25 % et ces majorations s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

## **Article V.10. - Travail en équipes successives avec rotation des postes de la nuit**

Sont concernés les salariés travaillant en équipes successives avec rotation des postes comportant des postes de nuit et des postes de jour (type organisation en 3X8); on appelle travail par poste l'organisation du travail dans laquelle un salarié effectue son travail d'une seule traite.

Les salariés travaillant dans le cadre de cette organisation ont droit aux indemnités suivantes :

### **a) Majoration de 20 % du TEG pour les heures de nuit**

Pour les salariés en poste de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 6 heures, supportent une majoration égale à 20 % du TEG de la catégorie ; cette majoration s'ajoute au salaire réel de l'intéressé.

### **b) Indemnité d'une demi-heure au TEG de la catégorie**

Une indemnité d'une demi-heure au TEG de la catégorie est versée aux salariés travaillant dans des équipes successives, quel que soit le poste (jour ou nuit).

Cette indemnité n'est due que lorsque le poste comporte un arrêt inférieur à 3/4 d'heure.

Cette indemnité n'est pas due si les travaux comportent techniquement de longues et fréquentes interruptions.

### **c) Indemnité de panier :**

L'indemnité de panier est égale à la valeur de point. Elle est versée au salarié effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures.

## **Article V.11. - Travail en équipes successives de jour**

Sont concernés les salariés travaillant en équipes successives sans rotation des postes la nuit (type organisation en 2X8) ; les salariés peuvent être affectés à une équipe fixe (matin ou après midi) ou peuvent avoir une rotation des postes.

Les salariés ont droit à une indemnité d'une demi-heure du taux effectif de la catégorie, si le poste comporte un arrêt inférieur à 3/4 d'heure. Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions.

### **Article V.12. - Travail en horaire notablement décalé**

Sont concernés les salariés travaillant habituellement en application d'horaires spéciaux à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notablement décalées par rapport aux heures normales de travail.

Ces salariés ont droit à une indemnité d'une demi-heure au taux effectif garanti de la catégorie.

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire de travail comporte un arrêt inférieur à 3/4 d'heure; elle n'est pas due lorsque les travaux comportent techniquement de longues et fréquentes interruptions.

### **Article V.13. - Prime d'ancienneté**

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté suivant les modalités ci-après :

L'ancienneté à prendre en compte pour l'application des présentes dispositions est celle définie par l'article V 3. Il est rappelé que les périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, notamment la durée du Service National définie à l'article IX.1, entrent en compte dans le calcul de l'ancienneté.

La prime d'ancienneté est calculée sur la base du taux effectif garanti de l'échelon de l'intéressé figurant en annexe de la présente convention.

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires de même qu'il doit être réduit en cas d'absence.

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

La prime d'ancienneté est calculée de la manière suivante :

1 % par an à partir de 3 ans d'ancienneté jusqu'à 15 ans.

### **Article V.14. - Pertes de temps indépendantes de la volonté des salariés**

#### **a) Attente sur le lieu de travail**

En cas d'arrêt de travail collectif touchant tout ou partie du personnel et dû à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant les heures de travail, le temps non travaillé passé sur le lieu du travail est payé au salaire réel.

#### **b) Départ du salarié sur décision de l'employeur**

a) L'employeur doit 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 collectives perdues ; si l'employeur juge obligatoire de faire partir des salariés pendant cet arrêt, il est habilité à le faire ; les heures ainsi perdues ne sont pas rémunérées.

b) L'employeur pourra recourir au chômage technique. Les heures ainsi perdues ne pourront être récupérées.

## **Article V.15. - Bulletin de paye**

### **a) Contenu du bulletin**

A l'occasion de chaque paye, l'employeur remet obligatoirement au salarié un bulletin de paye comportant de façon nette les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur
- le code APE de l'entreprise
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale ainsi que son numéro d'immatriculation
- les nom, prénom et adresse du salarié
- l'intitulé de la Convention collective applicable (Convention Collective Métallurgie Aude Hérault P.O.)
- la classification et le coefficient hiérarchique conformément à l'accord national du 21.07.75 modifié
- le montant de la rémunération brute
- les heures majorées (pour cause d'heures supplémentaires ou toutes autres causes)
- le montant et la nature des diverses primes
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations sociales (par ex indemnité de déplacement, de panier)
- la nature et le montant des déductions à opérer sur la rémunération
- les acomptes déjà versés
- le montant de la rémunération nette à percevoir
- la date de paiement
- le crédit d'heures de repos compensateur
- les dates de congés payés et le montant de l'indemnité correspondante.

Le bulletin de paye doit également comporter une mention incitant le salarié à le conserver.

### **b) Communication des éléments du salaire**

En cas de contestation à caractère individuel et de façon exceptionnelle, le salarié intéressé a la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye à savoir :

- le nombre de jours ou d'heures servant de base au calcul de la rémunération
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation s'il y a lieu
- le nombre d'heures payées au rendement
- le nombre de pièces payées et le prix alloué au salarié
- 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 également demander le décompte du repos compensateur auquel il a droit ainsi que du montant de l'indemnité de congés payés.

Il peut dans les mêmes conditions demander un duplicata du décompte de son salaire; ce duplicata doit rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

## **Article V.16. - Mensualisation**

Les salariés sont appointés exclusivement au mois.

La rémunération des salariés travaillant au temps ne peut être inférieure au taux effectif garanti de leur catégorie.

## **TITRE VI : CONGÉS**

## TITRE VI : CONGÉS

### Article VI.1. - Les congés payés

Les congés payés sont réglés conformément à la loi notamment pour ce qui concerne le fractionnement, prévu par l'article L.223-8 du Code du Travail. Sauf usage d'établissement en étalant la durée, la période des congés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé principal, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel trois mois à l'avance et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année considérée.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. Dans ce cas, la date du départ en congé de chaque salarié est arrêtée deux mois au plus tard avant la date prévue pour le début de son congé.

#### a) Durée des congés

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de 30 jours ouvrables samedi inclus, pour douze mois de travail effectif ou assimilé (soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif) au cours de la période de référence. Le salarié devra respecter les dates de départ et de retour du congé fixées par l'employeur sauf accord préalable ou motif légitime dûment justifié.

La 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés n'est pas accolée au congé principal.

Un jour férié chômé qui tombe pendant les congés, dans la mesure où il coïncide avec un jour de la semaine autre que le jour de repos hebdomadaire prolonge les congés d'une journée.

Sont assimilés à un temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés :

- les congés payés de la période précédente
- les 3 jours de congé naissance
- le congé de maternité
- les congés de formation économique, sociale et syndicale
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse
- les congés de formation dans le cadre de la formation professionnelle continue
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux
- les périodes d'absence limitée à une durée ininterrompue d'un an pour cause d'accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle
- les périodes d'absence pour maladie dans la limite de la durée de perception des indemnités prévus à l'article VIII.2 ou dans la limite de deux mois pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté
- les congés exceptionnels pour événements de famille
- la période d'absence autorisée pour assister au congrès annuel de l'organisation syndicale signataire de la présente convention
- les repos compensateurs (art L.223-4 Code du Travail)

Dans le cas où l'application des règles ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvre droit à un congé plus long que ce qui résulte du présent article, le salarié bénéficie du régime le plus avantageux.

## **b) Indemnité de congé**

L'indemnité de congé est égale au 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence. Les périodes assimilées à du travail effectif sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement et l'indemnité de congés payés de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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

Lorsque la durée du congé est prolongée d'un jour en raison de la survenance d'un jour férié dans les conditions prévues au paragraphe a) ci-dessus, le salarié perçoit l'indemnité correspondante.

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

## **c) Maladie et congés payés**

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé perçoit à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat une indemnité compensatrice de congés payés.

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, en fonction des nécessités techniques et économiques du moment, il pourra être décidé conjointement entre l'employeur et le salarié soit la prise effective du congé, soit la perception d'une indemnité compensatrice correspondante au congé auquel le salarié aurait pu prétendre en application du paragraphe b) du présent article.

## **d) Fractionnement des congés**

Au cas où, le congé donne lieu à fractionnement, l'une des fractions de ce congé devra au moins être égale à douze jours ouvrables compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égal à 6, et un jour lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

La 5<sup>ème</sup> semaine ne donne lieu à aucun congé supplémentaire pour fractionnement.

## **Article VI.2. - Congé d'ancienneté**

Les salariés totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé porté à deux jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans et 4 jours après 30 ans.

L'ancienneté est appréciée à la date d'anniversaire d'entrée du salarié dans l'entreprise.

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

### **Article VI.3. - Congés exceptionnels pour évènements familiaux**

Sur justification, les salariés ont droit aux congés exceptionnels pour évènement de famille prévus ci-dessous :

- Mariage du salarié : 1 semaine civile. Si le salarié se marie pendant la période de congé annuel, il bénéficie néanmoins de ce congé exceptionnel
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours pour le père
- Décès du conjoint ou du concubin : 4 jours
- Décès d'un enfant : 3 jours
- Décès du père ou de la mère : 2 jours
- Décès d'un beau-parent : 1 jour
- Décès d'un frère ou une sœur : 1 jour
- Décès d'un grand-parent : 1 jour

Ces jours de congé n'entraînent aucune réduction de rémunération.

Ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment des événements en cause.

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

### **Article VI.4. - Congé pour soigner un enfant malade**

Il est accordé au salarié sur présentation d'un certificat médical un congé non payé pour soigner un enfant malade.

### **Article VI.5. - Congé pour élever un enfant**

Dans toutes les entreprises, le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, a droit pour élever son enfant à un congé parental d'éducation ou à un travail à mi-temps.

Le salarié a droit au congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article L.122-26 du Code du Travail.

La durée initiale du congé parental ou de la période d'activité à mi-temps peut aller jusqu'à un an et peut être prolongée jusqu'au 3<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption, la durée initiale du congé parental ou la durée d'activité à mi-temps peut aller jusqu'à un an et peut être prolongée pendant deux ans sous réserve que l'âge de l'enfant le jour de son adoption soit inférieur à 3 ans.

Le salarié doit, au moins un mois avant le terme du congé maternité ou d'adoption, informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, de la durée du congé dont il entend bénéficier. Il peut l'écourter en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des revenus du ménage.

A l'issue de son congé ou dans le mois suivant, sur demande motivée de reprise du travail, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Le droit au congé parental d'éducation peut être ouvert au père salarié qui remplit les mêmes conditions si la mère y renonce ou ne peut en bénéficier.

Dans ce dernier cas, le congé commence deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

La durée du congé parental est prise en compte pour la moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté. Le salarié conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

L'ancienneté du salarié qui travaille à mi-temps pour élever son enfant est prise en compte pour la totalité.

## **Article VI.6. - Congé sabbatique**

Conformément aux articles L.122-32-17 et suivants du Code du Travail, le salarié qui justifie à la date de son départ de l'entreprise, d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois consécutifs ou non et de 6 années d'activité professionnelle, a droit à un congé sabbatique d'une durée comprise entre 6 et 11 mois pendant lequel le contrat de travail est suspendu.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois à l'avance, de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur a la faculté de s'opposer au départ d'un salarié en congé pour congé sabbatique s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que ce congé aura des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

## **Article VI.7. - Congés pour création d'entreprise**

Conformément aux articles L.122-32-12 et suivants du Code du Travail, le salarié qui justifie, à la date de son départ de l'entreprise d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 36 mois consécutifs ou non a droit à un congé pour création d'entreprise.

La durée du congé est fixée à 1 an, renouvelable 1 fois ; le contrat de travail est suspendu pendant un an.

Le salarié doit informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins trois mois à l'avance de la date de départ en congé qu'il a choisie, en précisant la durée de ce congé.

Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé ; cependant, en cas de difficultés particulières, le salarié pourra demander à son employeur de réintégrer son emploi avant la date initialement prévue ; l'employeur n'a pas d'obligation dans ce sens.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Cependant en cas de réintégration anticipée à la demande du salarié et jusqu'à la date initialement prévue pour son retour, l'employeur pourra proposer au salarié un emploi inférieur à celui qu'il occupait précédemment, s'il n'a pas d'emploi similaire disponible.

L'employeur ne peut pas s'opposer au départ d'un salarié en congé pour création d'entreprise ; cependant, en contrepartie, dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur a la faculté de différer le départ en congé au maximum de 12 mois à compter de la présentation de la lettre recommandée mentionnée ci-dessus.

## **Article VI.8. - Congé individuel de formation**

Tout salarié a le droit de s'absenter pendant les heures de travail afin de suivre, à son initiative, et à titre individuel, une action de formation de son choix, distincte de celle comprise dans le plan de formation de l'entreprise.

Le congé de formation est réglé conformément aux dispositions des articles L.931-1 du Code du Travail.

## **Article VI.9. - Congé maternité**

Les congés de maternité sont réglés conformément aux dispositions légales en vigueur, notamment par les articles L.122-26 et suivants du Code du Travail.

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

**TITRE VII :**  
**DISPOSITIONS PARTICULIÈRES**  
**À CERTAINES CATÉGORIES**  
**DE PERSONNEL**

## **TITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNEL**

### **Article VII.1. - Travail des femmes**

#### **a) Conditions de travail des femmes**

Les conditions particulières de travail des femmes sont réglées conformément à la loi, notamment par les articles L.122-25 et suivants du Code du Travail.

Il est notamment rappelé que l'employeur ne peut pas prendre en compte l'appartenance du salarié à l'un ou l'autre sexe, pour toute mesure relative au salaire, à la promotion ou à une sanction.

#### **b) Conditions de travail particulières aux femmes enceintes**

Il est rappelé que la réglementation particulière aux femmes enceintes est définie par les articles L.122.25 et suivants du Code du Travail.

La salariée en état de grossesse peut à son initiative ou à celle de l'employeur, être affectée de façon temporaire à un autre emploi si son état de santé médicalement constaté par le médecin du travail l'exige.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme constaté par le médecin du travail lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

Les entreprises doivent prendre les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Les visites prénatales obligatoires seront rémunérées dans la limite d'une heure par visite obligatoire.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse les sorties sont anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

La salariée en état de grossesse a droit à une pause de 10 minutes par demi-journée de travail, sous réserve que son poste ne lui permette pas de s'arrêter pendant son travail. Cette pause doit être effective pour permettre à la salariée de se reposer, et ne doit pas être accolée aux sorties anticipées.

### **Article VII.2. - Travail des jeunes**

Les conditions particulières du travail des jeunes sont réglées conformément aux dispositions des articles L.234-1 et suivants du Code du Travail. et aux dispositions ci-après :

#### **a) Rémunération**

Les jeunes salariés de 16 à 18 ans ne bénéficiant ni d'un contrat d'apprentissage ni d'un contrat de formation en alternance sont rémunérés pour les 6 premiers mois d'activité au moins sur la base du TEG de leur catégorie.

Toutefois, dans les cas où les salariés de moins de 18 ans 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 suivant les mêmes modalités que le personnel adulte effectuant les mêmes travaux.

#### **b) Surveillance médicale**

Les salariés âgés de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions de l'article R.241-50 du Code du Travail.

### **c) Formation en alternance**

Il est rappelé que conformément aux dispositions des articles L.980-1 et suivants du Code du Travail, les jeunes salariés âgés de moins de 26 ans peuvent être embauchés dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle en alternance.

### **Article VII.3. - Travailleurs handicapés**

#### **a) Conditions générales d'emploi**

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions législatives et réglementaires applicables à ces salariés, et plus particulièrement aux articles L.323-9 et suivants du Code du Travail.

L'employeur doit dans la mesure du possible rechercher les possibilités d'embauche de travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail.

#### **b) Rémunération du salarié handicapé**

Dans tous les cas où les salariés handicapés effectuent de façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à d'autres salariés, ces salariés handicapés sont rémunérés suivant les mêmes modalités que le personnel effectuant les mêmes travaux.

#### **c) Rémunération: Exception - garantie de ressources**

L'employeur n'est pas tenu de respecter les minima hiérarchiques et les taux effectifs garantis pour les salariés dont les aptitudes physiques ou mentales ne leur permettent pas de travailler à un rythme normal ou à temps complet, en application de l'article L.323-29 du Code du Travail.

Les abattements ainsi effectués sont compensés par le versement d'une garantie de ressources par l'Etat, en application de l'article 32 de la loi du 30 juin 1975.

### **Article VII.4. - Apprentissage**

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L.117-1 et suivants du Code du Travail.

Dans le cadre de la politique de formation des jeunes, il est recommandé au chef d'entreprise d'apporter une attention toute particulière à la qualité de la formation dispensée par l'entreprise.

**TITRE VIII :**  
**MALADIE - ACCIDENTS**

## **TITRE VIII : MALADIE - ACCIDENTS**

### **Article VIII.1. - Maladie - Incidence sur le contrat de travail**

#### **a) Cas général**

Les absences résultant de maladie ou d'accident y compris les accidents de travail, et justifiées dès que possible par certificat médical ne constituent pas une rupture de contrat de travail et sont soumises aux obligations de l'accord de mensualisation de 1970.

#### **b) Nécessité de remplacement**

##### **a. Absence pour maladie :**

Si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement est faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne peut cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié perçoit une indemnisation complémentaire de la part de l'employeur, et dans tous les cas, avant un délai de 6 mois à compter du jour d'entrée en maladie. Lorsque le salarié est licencié dans les conditions précitées, il bénéficie d'un droit de priorité de réengagement pendant un délai de 1 an à compter de la date de licenciement.

##### **b. Absence pour maladie professionnelle et accident de travail :**

Le sort du contrat de travail du salarié en accident du travail ou maladie professionnelle est régi par les articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail.

#### **c) Maladie en cours de préavis**

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

#### **d) Maladie et congés payés**

Voir au paragraphe c de l'article VI 1 sur les congés payés.

### **Article VIII.2. - Indemnisation de la maladie et de l'accident**

Conformément à l'Accord de mensualisation du 10.07.1970, un an après son entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, 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 économique européenne, le salarié reçoit pendant 45 jours la différence entre ses appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance sont également déduites des appointements nets, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pendant les 30 jours suivants, le salarié perçoit la différence entre les trois quarts de ses appointements nets et les prestations visées ci-dessus.

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

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant l'absence de l'établissement, ou partie de l'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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

**TITRE IX :**  
**RUPTURE ET SUSPENSION**  
**DU CONTRAT DE TRAVAIL**

## TITRE IX : RUPTURE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article IX.1 – Service national

Les cas d'absence occasionnée par l'accomplissement du service national actif ou des périodes militaires, ou par un appel ou rappel sous les drapeaux, sont réglés selon les dispositions légales.

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

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

Pendant la durée du service, l'employeur garde la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi.

Il doit dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoire et non provoquée par l'intéressé, ainsi qu'à l'occasion des épreuves de pré-sélection militaire dans la limite de 3 jours, les appointements nets sont dus, déduction faite de la solde nette touchée qui doit être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période militaire n'entraîne pas une augmentation de l'horaire du personnel restant au travail.

### Article IX.2 – Délai congé

Sauf cas de force grave ou de force majeure, la durée de préavis réciproque est déterminée comme suit :

- |                  |   |            |
|------------------|---|------------|
| - niveau I et II | : | 2 semaines |
| - niveau III:    |   | 1 mois     |
| - niveau IV      | : | 2 mois     |
| - niveau V :     | : | 3 mois     |

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

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai congé a été exécutée, le salarié licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le salarié congédié peut, en accord avec son employeur quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour chercher un emploi :

- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, pendant 20 heures non rémunérées ;
- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur :
  - Pendant 20 heures, lorsque le salarié a droit à un préavis de deux semaines,
  - Pendant 50 heures par mois lorsque la durée du délai congé est au moins égale à un mois.

Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre le salarié et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur. Dans la mesure où ses recherches le justifient, le salarié peut en accord avec son employeur bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Si le salarié n'utilise pas tout ou partie des heures qui lui sont accordées pour recherche d'emploi, il perçoit à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées. Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions précédentes à partir du moment où il a trouvé un emploi.

### Article IX.3 – Indemnité de licenciement

Il est alloué au salarié licencié avant 60 ans, sauf faute grave ou cas de force majeure, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise, suivant le régime ci-après :

- pour une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans :  
1/10<sup>ème</sup> de la rémunération mensuelle par année entière ou fraction d'année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- à partir de 5 ans d'ancienneté :  
1/5<sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- Pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il est ajouté au chiffre précédent 1/10<sup>ème</sup> de mois par année entière d'ancienneté au delà de 15 ans,
- pour les salariés âgés de 50 ans et plus, ayant au moins 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 2 mois de rémunération.

Quand le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de 5<sup>ème</sup> de mois et éventuellement de 10<sup>ème</sup> correspondant à l'ancienneté totale du salarié telle que déterminée à l'article de la présente convention, diminué du nombre de 5<sup>ème</sup> et de 10<sup>ème</sup> de mois sur lequel a été calculée l'indemnité de licenciement perçue par le salarié lors de son précédent licenciement.

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

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des 12 derniers mois de présence du salarié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération doit inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté....).

### Article IX.4 – Indemnité de départ à la retraite

**Cet article est remplacé par l'avenant du 19 décembre 2003  
à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation**

~~Le départ volontaire d'un salarié âgé de 60 ans ou plus 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. Il en est de même en cas de mise en retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié âgé d'au moins 60 ans et pouvant bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein.~~

~~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 IX 2.~~

~~L'indemnité de départ en retraite sera 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.~~

Le salarié qui partira en retraite de son initiative ou à 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 :

- Un mois de 2 à 10 ans d'ancienneté
- Un mois ½ après 10 ans d'ancienneté
- Deux mois après 15 ans d'ancienneté
- Deux mois ½ après 20 ans d'ancienneté
- Trois mois après 25 ans d'ancienneté
- Quatre mois après 30 ans d'ancienneté
- Quatre mois ½ après 35 ans d'ancienneté

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

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

#### **Article IX.5 – Clause de non-concurrence**

Une collaboration loyale implique évidemment de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente d'informations qui pourraient porter préjudice à son employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une entreprise concurrente les informations qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de travailler dans une entreprise concurrente ; dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et doit faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Cette interdiction n'est valable que si elle a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle égale au 4/10<sup>ème</sup> de la moyenne mensuelle du traitement du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans la société.

L'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction, à condition de prévenir par écrit le salarié au plus tard dans le mois qui suit la notification de la rupture du contrat de travail.

**TITRE X :**  
**HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

## **TITRE X : HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

### **Article X.1. - Hygiène et sécurité**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives réglementaires ou résultant d'accords nationaux relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, et notamment celles concernant la création de Comité d'hygiène, de sécurité et d'amélioration des conditions de travail.

Les salariés s'engagent à utiliser les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Le droit de retrait s'applique conformément aux dispositions des articles L.231-8 et L.231-8-1 du Code du Travail.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un CHSCT, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce CHSCT, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par accord entre le chef d'entreprise ou d'établissement et le CHSCT ; cependant, les salariés membres d'un CHSCT bénéficieront de 2 jours de formation rémunérés par mandat.

**TITRE XI :**  
**DÉPLACEMENTS**

## **TITRE XI : DÉPLACEMENTS**

### **Article XI.1. - Déplacements professionnels**

Les conditions de déplacement sont réglées conformément aux dispositions de l'accord national du 26 février 1976 (en annexe 5).

**TITRE XII :**  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

## TITRE XII : DISPOSITIONS DIVERSES

### Article XII.1. - Commission de conciliation

Les conflits et les différends collectifs nés de l'application de la présente convention et qui n'auraient pu être réglés sur le plan des entreprises sont soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission Paritaire de Conciliation comprend trois représentants de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Patronale des Industries Métallurgiques et Electroniques de l'Hérault de l'Aude et des Pyrénées Orientales. Les représentants des Organisations Syndicales et Patronales ne doivent pas être membres de l'Entreprise pour laquelle la Commission de Conciliation se réunit. Les Organisations Syndicales non signataires sont invitées à la Commission de Conciliation sous réserve de l'accord de l'ensemble des parties signataires. Dans le cas où les différends collectifs ne viseraient qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories peuvent désigner des représentants à la Commission de Conciliation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la CPIME. La Commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai de trois jours francs à partir de la date de la requête. La Commission se réunit avec les parties et se prononce dans un délai de cinq jours francs à partir de la date de la 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, ainsi que des parties ou 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 de la Commission, 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.

**Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.**

### Article XII.2. - Commission d'interprétation

#### a) Rôle

Le rôle de la Commission d'Interprétation est de donner un avis sur les difficultés d'interprétation de la présente Convention et de ses avenants.

Pour donner cet avis, la Commission d'Interprétation pourra notamment se référer aux comptes rendus des Commissions Paritaires de négociation.

#### b) Composition

La Commission Paritaire d'interprétation comprend trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Patronale des Industries Métallurgiques et Electroniques de l'Hérault, de l'Aude et des Pyrénées Orientales.

#### c) Procédure

La commission Paritaire d'interprétation saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai de trois jours francs à partir de la date de saisine.

La Commission donne son avis dans un délai de 5 jours francs à partir de la date de la première réunion.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la CPIME.

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

**Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.**

### **Article XII.3. - Dépôt de la convention**

La présente convention est établie en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat des Prud'hommes de Montpellier, dans les conditions prévues à l'article L.132-10 du Code du Travail.

**Erreur ! Référence de lien hypertexte non valide.**

### **Article XII.4. - Date d'application**

La présente Convention annule et remplace la Convention Collective du 1<sup>er</sup> novembre 1978 et ses avenants.

Conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail, elle est applicable dans les deux mois qui suivent son dépôt au secrétariat du Conseil du Prud'hommes de Montpellier.

A Montpellier, le 7 février 1990

Pour la CPIME  
Mr BOTTE

Pour CGT-FO  
Mr GIARDINO

Pour la CFTC  
Mr GALTIER

Pour CFE-CGC  
Mr VIDAL

# ANNEXES

# ANNEXE 1

## CHAMP D'APPLICATION

### Article 1<sup>er</sup> - Champ d'application

Le Champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73.1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des «classes» de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon la dite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un «groupe» d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code APE) et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code APE (Activité Principale Exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R.143-2 du Code de Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent Champ d'Application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

Sauf mention particulière l'ensemble des activités couvertes par une classe sont visées par le présent avenant.

### 10. – Sidérurgie

10.01 Sidérurgie

### 11. - Première transformation de l'acier

- 11.01 Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier
- 11.02 Laminage à froid du feuillard d'acier
- 11.03 Etirage et profilage des produits pleins en acier
- 11.04 Profilage des produits plats en acier
- 11.05 Fabrication de tubes d'acier

### 13. - Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

- 13.01 Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.
- 13.02 Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium
- 13.03 Métallurgie des métaux précieux
- 13.04 Métallurgie des ferro-alliages  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.
- 13.05 Production d'autres métaux non ferreux
- 13.10 Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers
- 13.11 Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium
- 13.12 Fabrication de demi-produits en cuivre
- 13.13 Fabrication de demi-produits en métaux précieux  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

- 13.14 Fabrication d'autres demi-produits non ferreux
- 13.15 Production et transformation de matières fissiles
- 13.16 Production et transformation de matières fertiles

## **20. – Fonderie**

- 20.01 Fonderie de métaux ferreux
- 20.02 Fonderie de métaux non ferreux

## **21. - Travail de métaux**

- 21.01 Forge, estampage, matriçage  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21.02 Découpage, emboutissage  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21.03 Traitement et revêtement des métaux
- 21.04 Décolletage
- 21.05 Boulonnerie, visserie
- 21.06 Construction métallique  
Les activités classées dans ce groupe, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent Champ d'Application, au paragraphe I.
- 21.07 Menuiserie métallique de bâtiment  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.  
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.
- 21.08 Mécanique générale, fabrication de moules et modèles  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent Champ d'Application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 21.09 Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole
- 21.10 Fabrication de ressorts
- 21.11 Fabrication de quincaillerie  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.
- 21.12 Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie
- 21.13 Fabrication de mobilier métallique
- 21.14 Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques.
- 21.15 Fabrication de petits articles métalliques  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.
- 21.16 Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents
- 21.17 Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense

## **22. - Production de machines agricoles**

- 22.01 Fabrication de tracteurs agricoles
- 22.02 Fabrication d'autre matériel agricole  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

## **23. - Fabrication de machines-outils**

- 23.01 Fabrication de machines-outils à métaux

- 23.02 Fabrication de machines à bois
- 23.03 Fabrication d'outillage, outils pour machines
- 23.04 Fabrication d'engrenages et organes de transmission
- 23.05 Fabrication de matériel de soudage

#### **24. - Production d'équipement industriel**

- 24.01 Robinetterie
- 24.02 Fabrication et installation de fours
- 24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe  
Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent Champ d'Application.  
Ce champ d'Application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infra-rouge.  
Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date de 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie
- 24.04 Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique
- 24.05 Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques
- 24.06 Fabrication de pompes et compresseurs
- 24.07 Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages
- 24.08 Chaudronnerie
- 24.09 Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures
- 24.10 Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles
- 24.11 Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

#### **25. - Fabrication de matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil**

- 25.01 Fabrication de matériel de travaux publics
- 25.02 Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer
- 25.03 Fabrication de matériel de manutention et de levage
- 25.04 Fabrication de matériel de mines et de forage

#### **26. - Industrie de l'armement**

- 26.01. Fabrication de véhicules blindés  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.
- 26.02 Fabrication d'armes et munitions de guerre  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

#### **27. - Fabrication de machines de bureau et de matériel de traitement de l'information**

- 27.01 Fabrication de matériel de traitement de l'information
- 27.02 Fabrication de machines de bureau

#### **28. - Fabrication de matériel électrique**

- 28.10 Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension, d'application de l'électronique et puissance
- 28.11 Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension
- 28.12 Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

- 28.13 Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance
- 28.14 Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre et en céramique.
- 28.15 Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels
- 28.16 Réparation de gros matériel électrique
- 28.17 Fabrication de matériel d'éclairage
- 28.18 Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité
- 28.19 Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques
- 28.21 Fabrication d'appareillage électrique d'installation
- 28.22 Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage
- 28.23 Fabrication d'accumulateurs
- 28.24 Fabrication de lampes électriques  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

## **29. - Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel**

- 29.11 Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique
- 29.12 Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale
- 29.13 Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure
- 29.14 Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique
- 29.15 Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes
- 29.16 Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs
- 29.21 Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs
- 29.22 Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

## **30. - Fabrication d'équipement ménager**

- 30.01 Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle
- 30.02 Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques
- 30.03 Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

## **31. - Construction de véhicules automobile<sup>(1)</sup> et d'autres matériels de transport terrestre**

- 31.11 Construction de voitures particulières
- 31.12 Construction de caravanes et remorques de tourisme
- 31.13 Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31.14. Construction de véhicules utilitaires
- 31.15 Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que le tourisme  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31.16 Fabrication de motocycles et cycles
- 31.17 Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles
- 31.21 Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé.

<sup>(1)</sup> A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65.

### **32. - Construction navale**

- 32.01 Construction de bâtiments de guerre  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.
- 32.02 Construction de navires de marine marchande  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.
- 32.03 Construction d'autres bateaux  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux de bois.
- 32.04 Fabrication et pose d'équipement spécifiques de bord  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.
- 32.05 Réparation de navires  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

### **33. - Construction aéronautique**

- 33.01 Construction de cellules d'aéronefs
- 33.02 Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs
- 33.03 Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs
- 33.04 Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

### **34. - Fabrication d'instruments et de matériels de précision**

- 34.01 Horlogerie
- 34.02 Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie
- 34.03 Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue
- 34.04 Fabrication d'instruments d'optique et de précision
- 34.05 Fabrication de matériel photographique et cinématographique
- 34.06 Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.
- 34.07 Fabrication de roulements

### **Activités diverses dans d'autres classes**

- 51.11 Industries connexes à l'imprimerie  
Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.
- 54.02 Fabrication d'articles de sport et de campement  
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.
- 54.03 Fabrication de bateaux de plaisance  
Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.
- 54.05 Fabrication d'instruments de musique  
Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.
- 54.06 Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris  
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.  
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

- 54.07 Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires  
 Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.
- 54.10 Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs  
 Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.
- 55.31 Installations industrielles, montage-levage  
 Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1.
- 55.40 Installation électrique  
 Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.  
 Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.
- 55.71 Menuiserie – Serrurerie  
 Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1 : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.  
 Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques.
- 55.73 Aménagements, finitions  
 Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.  
 Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.
- 59.05 Commerce de métaux  
 Dans ce groupe sont visées, à l'exclusion des commerces d'imports-exports, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.
- 65.06 Réparation de véhicules automobiles  
 Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 66.02 Réparation d'appareils électriques pour le ménage  
 Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66.03 Réparation de montres et horloges de bijouterie  
 Dans ce groupe est visée, la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66.04 Réparations non désignées et sans spécialisation  
 Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.
- 76.00 Holdings  
 Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste «immobilisations» du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 Activités d'études techniques

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

77.03 Activités d'études informatiques

Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

83.01 Recherche scientifique et technique (services marchands)

Dans ce groupe, sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34.

(Ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1).

## § I Clause d'attribution

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

## § II Clause de répartition

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise - représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus, se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.  
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

## **ANNEXE 2**

### **LISTE INDICATIVE DES MANDATS OUVRANT DROIT À AUTORISATION D'ABSENCE**

- Conseiller Municipal
- Conseiller Général
- Conseiller Régional
- Membre du Comité Economique et Social
- Conseiller Prud'homme
- Député
- Sénateur
- Absence pour campagne électorale (pour mandat de Député ou de Sénateur)
- Membre d'un Conseil d'Administration d'un organisme de Sécurité Sociale

## ANNEXE 3

### ACCORD SUR LES DOCUMENTS À REMETTRE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES LORS DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES

Lors de la Commission Paritaire du 26 juin 1984 consacrée à la négociation annuelle sur les salaires en application de l'article L.132-12 du Code du Travail, les organisations syndicales salariées ont contesté les documents chiffrés présentés par la C.P.I.M.E. comme étant trop anciens. La C.P.I.M.E. avait expliqué que ces documents étaient les seuls disponibles avec des chiffres fiables et exacts. Les organisations syndicales salariées ont déclaré préférer ajouter à ces documents des résultats d'enquêtes plus récentes.

En conséquence, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord sur les négociations et les documents à étudier :

1. La négociation annuelle sur les salaires en application de l'article L.132-12 du Code du Travail aura lieu le premier trimestre de l'année.
2. Les documents relatifs à la situation économique et à la situation de l'emploi sont issus d'administrations telles que la DIRECTION DU TRAVAIL, les ASSEDIC, l'INSEE, la BANQUE DE FRANCE... Cette liste n'est pas limitative et peut être modifiée par la C.P.I.M.E. en fonction des documents et enquêtes publiés.
3. Les documents relatifs à l'évolution des salaires effectifs moyens sont réalisés par la C.P.I.M.E. par le biais d'enquêtes par sondages dans les entreprises. La C.P.I.M.E. est maître de la réalisation de cette enquête.
4. Les parties signataires reconnaissent la nécessité expresse de donner des chiffres récents, même moins fiables pour garder leur valeur à ces documents.
5. Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans. Passé ce délai, il est renouvelable annuellement par tacite reconduction ; il pourra être dénoncé avec un préavis de 3 mois.

Fait à Montpellier. le 23 octobre 1984

**CGT-FO**  
**Mr GIARDINO**

**C.P.M.C.**  
**Mr JOYEUX**

**CFE-CGC**  
**Mr BARRIER**

## **ANNEXE 4**

# **CLASSIFICATIONS**

## Classification

# OUVRIERS

### NIVEAU IV (\*)

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

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur. Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

### NIVEAU DE CONNAISSANCES (\*)

Niveau IV de l'Éducation Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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

### TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) (T. A. 4) (\*\*)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

### TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (T.A. 3) (\*)

Le travail est caractérisé par :

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

### TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) (T.A. 2) (\*)

Le travail est caractérisé par :

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

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

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

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

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

## Classification

# OUVRIERS

### NIVEAU III

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

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

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

#### Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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

### TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240)

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

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;

- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

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

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

#### P.3. (coefficient 215)

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

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

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

## Classification

## OUVRIERS

### NIVEAU II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

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

#### Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et V *bis* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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

### P.2. (coefficient 190)

Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

### P.1. (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

–soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;

–soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (1) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O.3.) appliqués couramment.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

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

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

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

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

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

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

- (1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

## Classification

# OUVRIERS

### NIVEAU I

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

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

#### O.3. (coefficient 155)

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

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

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

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

#### O.2. (coefficient 145)

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

#### O.1. (coefficient 140)

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

### NIVEAU V

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

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

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

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

#### Niveau de connaissances :

Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

### NIVEAU IV

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

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

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

#### Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du II juillet 1967) (1).

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

### 3<sup>ème</sup> échelon (coefficient 365)

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

### 2<sup>ème</sup> échelon (coefficient 335)

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

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

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 305)

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini. Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

### 3<sup>ème</sup> échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

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

### 2<sup>ème</sup> échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

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

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 255)

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

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

## Classification

# ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS

### NIVEAU III

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

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

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

#### Niveau de connaissances :

Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

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

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

**Niveau IV de formation : IV a** - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré).

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

– **IV c** – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

### NIVEAU II

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

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

#### Niveau de connaissances :

Niveaux V et V bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

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

### 3<sup>ème</sup> échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

### 2<sup>ème</sup> échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

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

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou, selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus

### 3<sup>ème</sup> échelon (coefficient 190)

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

### 2<sup>ème</sup> échelon (coefficient 180)

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

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 170)

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

**NIVEAU I**

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

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

**3<sup>ème</sup> échelon (coefficient 155)**

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

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

**2<sup>ème</sup> échelon (coefficient 145)**

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

**1<sup>er</sup> échelon (coefficient 140)**

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents, etc.).

**(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 Juillet 1967 sont les suivantes :**

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

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

**Niveau v bis de formation :** personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle

## Classification

# AGENTS DE MAÎTRISE

## DÉFINITION GÉNÉRALE DE L'AGENT DE MAÎTRISE

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

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

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

### NIVEAU V

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

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

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

### Niveau de connaissances :

Niveaux III de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

### 3<sup>ème</sup> échelon (AM 7 – coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

### 2<sup>ème</sup> échelon (AM 6 – coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

### 1<sup>er</sup> échelon (AM 5 – coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

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

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

### NIVEAU IV

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

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

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

#### Niveau de connaissances :

Niveaux IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

### 3<sup>ème</sup> échelon (AM 4 – coefficient 285)

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

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

### 1<sup>er</sup> échelon (AM 3 – coefficient 255)

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

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

### NIVEAU III

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

Cette responsabilité implique de :

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

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

#### Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV b de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel

### 3<sup>ème</sup> échelon (AM 2 – coefficient 240)

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

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

### 1<sup>er</sup> échelon (AM 1 – coefficient 215)

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

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

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

**Niveau IV de formation :** **IV a** - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré).

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

- **IV c** – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

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

NIVEAUX	ÉCHELONS	COEFFICIENT	OUVRIERS	AGENTS DE MAITRISE	ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
V	3 <sup>ème</sup>	365		AM 7	
	2 <sup>ème</sup>	335		AM 6	
	1 <sup>er</sup>	305		AM 5	
IV	3 <sup>ème</sup>	285	TA 4	AM 4	
	2 <sup>ème</sup>	270	TA 3		
	1 <sup>er</sup>	255	TA 2	AM 3	
III	3 <sup>ème</sup>	240	TA 1	AM 2	
	2 <sup>ème</sup>	225			
	1 <sup>er</sup>	215	P 3	AM 1	
II	3 <sup>ème</sup>	190	P2		
	2 <sup>ème</sup>	180			
	1 <sup>er</sup>	170	P1		
I	3 <sup>ème</sup>	155	O 3		
	2 <sup>ème</sup>	145	O 2		
	1 <sup>er</sup>	140	O 1		

# **ACCORD DU 26 FÉVRIER 1976**

## **SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENTS**

### **PRÉAMBULE**

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

### **CHAPITRE I. – GÉNÉRALITÉS - DÉFINITIONS**

#### **Article 1.1. - Champ d'application**

##### *1.1.1. Professionnel*

- a) Le présent accord s'applique au personnel - à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 - des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

- b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

##### *1.1.2. Géographique*

- a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.
- b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

## **Article 1.2. - Lieu d'attachement**

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc. sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

## **Article 1.3. - Point de départ du déplacement**

- 1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié <sup>(1)</sup>.
- 1.3.2. Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code civil) <sup>(2)</sup> ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.
- 1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.
- 1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

## **Article 1.4. - Définition du déplacement**

- 1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité - sans pour autant qu'il y ait mutation - et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.
- 1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

## **Article 1.5. - Nature des déplacements**

- 1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.
- 1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.
- 1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

---

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

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

## **Article 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement**

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

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

### *1.7.1. Temps de voyage*

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

### *1.7.2. Temps de trajet*

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

### *1.7.3. Temps de transport*

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

## **CHAPITRE II. – RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS**

### **Article 2.1. - Principe**

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

### **Article 2.2. - Transport et trajet**

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

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

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

### **Article 2.3. - Indemnité différentielle de repas**

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

#### **Article 2.4. - Indemnisation forfaitaire**

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

#### **Article 2.5. - Dispositions complémentaires**

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

### **CHAPITRE III. – RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS**

#### **Article 3.1. - Temps et mode de voyage**

- 3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de services, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.
- 3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.
- 3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.
- 3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

#### **Article 3.2. - Frais de transport**

- 3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2<sup>ème</sup> classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.
- 3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2<sup>ème</sup> classe ou, à défaut, à une place de 1<sup>ère</sup> classe.
- 3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.
- 3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

### **Article 3.3. - Bagages personnels**

- 3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.
- 3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.
- 3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.
- 3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

### **Article 3.4. - Délai de prévenance et temps d'installation**

- 3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.
- 3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

### **Article 3.5. - Indemnité de séjour**

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

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

- 3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :
  - Indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal,
  - Indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal,
  - Indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal,
  - Indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement: 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

- 3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :
- a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
  - b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100.000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100.000 habitants et plus ;
  - c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.
- 3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :
- 10 premières semaines.....100 %
  - au-delà de la 10<sup>ème</sup> semaine.....90 %
- 3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.
- 3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc. , il en obtiendra le remboursement sur justification.

### Article 3.6. - Voyage de détente

- 3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ. durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :
- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les **2** semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
  - pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les **4** semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
  - pour les déplacements de 401 à 1.000 km : 1 voyage toutes les **6** semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
  - pour les déplacements situés à plus de 1.000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.
- 3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

- 3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :
- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
  - 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1.000 km ;
  - 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1.000 km.
- 3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.
- Par ailleurs sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours soit à la fin du déplacement.
- 3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.
- Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.
- 3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.
- 3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.
- 3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.
- 3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

### **Article 3.7. - Congés payés annuels**

- 3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.
- 3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.
- 3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

### **Article 3.8. - Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés**

- 3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.
- 3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.
- 3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

### **Article 3.9. - Maladies ou accidents**

- 3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.
- 3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.
- 3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.
- 3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.
- 3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.
- 3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

### **Article 3.10. - Décès**

- 3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.
- 3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

### **Article 3.11. - Élections**

- 3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.
- 3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

### **Article 3.12. - Maintien des garanties sociales**

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

### **Article 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement**

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

### **Article 3.14. - Assurance voyage avion**

- 3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité Sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.
- 3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.
- 3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

### **Article 3.15. - Déplacements en automobile.**

3.15.1. Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

## **CHAPITRE IV. – REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

### **Article 4.1. - Disposition préliminaire**

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail de salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

### **Article 4.2. - Champ d'application**

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2. du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités de salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

### **Article 4.3. - Élections**

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

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

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

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

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

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

### **Article 4.4. - Désignation des délégués syndicaux**

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

#### **Article 4.5. - Exercice des fonctions**

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

#### **Article 4.6. - Temps et frais de trajet ou de voyage**

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

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

#### **Article 4.7. - Autres voyages ou trajets**

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

#### **Article 4.8. - Dispositions diverses**

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

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

### **CHAPITRE V. – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

#### **Article 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité**

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1<sup>er</sup> avril 1974 remplaçant les articles R.231-1 à R.231-10 du Code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R.231-2 du Code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

## **Article 5.2. - Responsabilité de l'employeur ou de son représentant**

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la Sécurité Sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

### *Article L. 498 (déclaration par l'employeur)*

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L.496 <sup>(1)</sup> est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de Sécurité Sociale et à

---

<sup>(1)</sup> Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

l'inspecteur du Travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

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

#### *Article L.499 (déclaration de la victime)*

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

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L.496 <sup>(3)</sup>, le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L.503 <sup>(4)</sup>.

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du Travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L.465 <sup>(5)</sup>.

#### *Article L. 500 (déclaration par le médecin)*

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

- 5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc. et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

---

<sup>(2)</sup> Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

<sup>(3)</sup> Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

<sup>(4)</sup> Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

<sup>(5)</sup> Ce délai est de deux ans.

### **Article 5.3. - Premiers secours**

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1.a. devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

### **Article 5.4. - Information des salariés**

- 5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).
- 5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.
- 5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1<sup>er</sup> avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.
- 5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

### **Article 5.5. - Visites médicales**

- 5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

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

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

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

## **Article 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire**

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

# **CHAPITRE VI - FORMATION PROFESSIONNELLE**

## **Article 6.1. - Dispositions générales**

- 6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels. L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.
- 6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.
- 6.1.3. D'autre part, l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

## **Article 6.2. - Stages à plein temps**

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L.960-1 à L.960-18 et R.900-1.

---

<sup>(1)</sup> Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

## **CHAPITRE VII – DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS A L'ARTICLE 1.1.2. a**

### **Article 7.1. - Principe**

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

### **Article 7.2. - Dispositions recommandées**

#### *7.2.1. Formalités avant le départ*

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

#### *7.2.2. Bagages personnels*

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

#### *7.2.3. Equivalence des régimes sociaux*

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité Sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

#### *7.2.4. Assurance voyage avion*

Les dispositions de l'article 3.14. s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.12.a.

#### *7.2.5. Maladie, décès*

- a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.
- b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

### 7.2.6. *Clauses particulières*

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

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

## **CHAPITRE VIII. - PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT**

### **Article 8.1.**

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

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

## **CHAPITRE IX. – APPLICATION DE L'ACCORD**

### **Article 9.1. - Avantages acquis**

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

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

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés - telle la prise en charge des frais de voyage en 1<sup>ère</sup> classe SNCF - ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

### **Article 9.2. - Constat**

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

### **Article 9.3. - Date d'application**

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

### **Article 9.4.**

Le présent accord établi en vertu de l'article L.132-1 du Code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L.132-8 et R.132-1 du Code du travail.

## ANNEXE 6 : T.E.G.

CPIME

Date : 1<sup>er</sup> Décembre 1988

Base : 39 heures

Valeur du point : 25,29 F

### GRILLE DE TAUX EFFECTIFS GARANTIS

		Administratifs et techniciens, Autres A.M.	Ouvriers		Agents de maîtrise d'atelier	
<b>I</b>	<b>1</b>	4770,80	O1	4947,85	/	
	<b>2</b>	4774,23	O2	4957,57		
	<b>3</b>	4781,03	O3	4977,00		
<b>II</b>	<b>1</b>	4791,22	P1	5006,17		
	<b>2</b>	4798,01	/			
	<b>3</b>	4804,94	P2	5045,35		
<b>III</b>	<b>1</b>	5437,35	P3	5709,22	AM1	5817,96
	<b>2</b>	5690,25	/		/	
	<b>3</b>	6069,20	TA1	6353,71	AM2	6494,47
<b>IV</b>	<b>1</b>	6448,95	TA2	6771,39	AM3	6900,37
	<b>2</b>	6828,30	TA3	7169,71	/	
	<b>3</b>	7207,65	TA4	7568,03	AM4	7712,18
<b>V</b>	<b>1</b>	7713,45	/		AM5	8253,39
	<b>2</b>	8472,15			AM6	9065,02
	<b>3</b>	9230,85			AM7	9877,01

## TABLE ALPHABÉTIQUE

(Le chiffre romain indique le numéro du titre et le nombre qui suit le numéro de l'article)

### **Absence**

Autorisation d'absence, II.3

### **Absence pour recherche d'emploi**

Période d'essai, IV.7

Délai congé, IX.2

### **Accident du Travail**

Congés payés, VI.1

Contrat de Travail, VIII.1

Indemnisation, VIII.2

### **Accords Nationaux**

Annexes 1 à 6

### **Administratifs**

Annexe 4 – Classification

### **Adoption**

Congé pour élever un enfant, VI.5

### **Affichage**

Panneaux d'affichage et distribution de tracts, II.4

Préparation des élections, III.1

Embauchage, IV.1

### **Agents de maîtrise et d'atelier**

Rémunération, V.2

Annexe 4, classification

### **Ancienneté**

Modalité de calcul, V.3

Prime d'ancienneté, V.13

Congés d'ancienneté, VI.2

Indemnité de licenciement, IX.3

### **Apprentissage**

Apprentissage, VII.4

### **Autorisation d'absence**

Autorisation d'absence, II.3

### **Bulletin de paye**

Bulletin de paye, V.15

### **Bulletin de vote**

Voir élections

## **Cadres**

Domaine d'application, I.1

## **Candidats aux élections**

Préparation des élections, III.1

## **Certificat médical**

Maladie – incidence sur le contrat de travail, VIII.1

Indemnisation de la maladie et de l'accident, VIII.2

## **Champ d'application**

Domaine d'application, I.1

Annexe 1

## **Classification**

Embauchage, IV

Classification, IV.2

Bulletin de paye, V.15

## **Clause de non concurrence, IX.5**

## **Collège électoral**

Organisation du vote, III.3

## **Conditions d'embauche, IV.1**

## **Comité d'entreprise**

Panneaux d'affichage, II.4

Préparation des élections, III.1

Comité d'entreprise, III.5

## **CHSCT**

CHSCT, III.6

Indemnité d'emploi, V.4

Hygiène et Sécurité, X.1

## **Commission de Conciliation, XII.1**

## **Commission Paritaire, II.5**

## **Communication des éléments du salaire, V.15**

## **Communications syndicales**

Panneaux d'affichage et distributions de tracts, II.4

## **Congés de formation économique, sociale, syndicale**

Autorisation d'absence, II.3

## **Congédiement (voir aussi licenciement)**

Droit syndical et liberté d'opinion, II.1

## **Congés de naissance**

Congés payés, VI.1

Congés exceptionnels pour événements familiaux, VI.3

**Congé parental**, VI.5

## **Congé pour déménagement**

Changement de domicile, IV.8

**Congé pour soigner un enfant malade**, VI.4

**Congé d'ancienneté**, VI.2

**Congé de maternité**, VI.9

**Congés exceptionnels pour événements de famille**, VI.3

## **Congés payés**, VI.1

Fractionnement, VI.1

Durée, VI.1

Indemnité, VI.1

**Congé sabbatique**, VI.6

**Congé pour création d'entreprise**, VI.7

**Congé individuel de formation**, VI.8

## **Congrès syndical annuel**

Absence, II.3

Congés payés, VI.1

**Conseil général**, II.3 – Annexe 2

**Conseil municipal**, II.3 – Annexe 2

**Conseil des Prud'hommes**, II.3 – Annexe 2

## **Contrat de travail**

Embauchage, IV.1

Epreuve professionnelle, IV.6

Modification du contrat, IV.9

Maladie, incidence sur le Contrat de Travail, VIII.1

Suspension ancienneté, V.13

Service national, IX.1

Clause de non-concurrence, IX.5

**Contre-visite**, VIII.1 et VIII.2

**Date d'application**, XII.4

## **Délai Congé, IX.2**

Inobservation du délai congé, IX.2

Période d'essai, IV.7

Maladie, VIII.1

Départ en retraite, IX.4

## **Délégués du personnel**

Affichage des communications, II.4

Préparation des élections, III.1

Nombre, III.4

## **Délégué Syndical**

aux élections, III.3

aux réunions de délégués du personnel, III.4

## **Déménagement**

Changement de domicile, IV.8

## **Démission**

Délai-congé, IX.2

Absence pour recherche d'emploi, IX.2

## **Déplacements (salariés en déplacement) XI**

et annexe 5 Accord National sur les conditions de déplacement

## **Dépôt de la Convention, XII.3**

## **Dépouillement du scrutin, III.1**

Bureau de vote III.2

Organisation du vote III.3

## **Dimanche**

Travail le jour du repos hebdomadaire V.7

## **Distribution de tracts, II.4**

## **Domaine d'application, I.1**

## **Droit syndical, I.1**

Annexe 1

## **Durée de la Convention, I.2, I.3, I.4**

## **Durée du travail, IV.3**

## **Egalité de rémunération entre hommes et femmes, V.1**

## **Electeurs, III.1**

## **Elections**

Préparation des élections, III.1

Liste III.1

Protocole d'accord préélectoral III.1, III.3

Organisation du vote III.2

**Eligibles**, III.1

**Embauchage**, IV.1

## **Enfant**

Congés pour soigner un enfant malade, VI.4

Congés pour élever un enfant, VI.5

**Equipes successives**, V.10, V.11, V.12

**Essai professionnel**, IV.6

## **Evènement de famille**

Congés exceptionnels pour événements familiaux, VI.3

## **Faute grave**

Délai congé, IX.2

Indemnité de licenciement, IX.3

## **Femmes**

Voir travail des femmes

## **Fêtes légales**

Jours fériés, V.8

## **Force majeure**

Délai congé : IX.2

Indemnité de licenciement IX.3

## **Handicapé**

Voir travailleurs handicapés

**Heures supplémentaires**, V.6

Bulletin de paye, V.15

## **Hygiène et Sécurité**

Voir Comité d'Hygiène et de Sécurité

**Indemnisation de la maladie ou des accidents**, VII.2

**Indemnités de licenciement**, IX.3

**Indemnité de départ en retraite**, IX.4

**Indemnité d'emploi**, V.4

### **Indemnité de panier**

Travail en équipes successives, V.10

**Indemnités pour travail en équipes successives**, V.10, V.11

**Indemnités de non-concurrence**, IX.5

**Intérim**, V.5

### **Jeunes**

Voir travail des jeunes

### **Jours fériés**

Rémunération, V.8

Congés payés, VI.1

### **Liberté d'association**

Droit Syndical et liberté d'opinion, II.1

**Liberté d'opinion**, II.2

### **Licenciement**

Préavis : IX.2

Absence pour recherche d'emploi : IX.2

Indemnité : IX.3

### **Licenciement économique**

Indemnité de licenciement : IX.3

Licenciement économique : IV.1

Maladie : VIII.1

### **Mairie (salariés membres d'une) II.3**

Annexe 2

### **Maladie**

Congés payés : VI.1

Contrat de Travail : VIII.1

Nécessité de remplacement VIII.1

Indemnité VIII.2

### **Maladie professionnelle**

Congés payés, VI.1

### **Maternité**

Conditions de travail, VII.1

Rémunération, V.1

Congés payés, VI.1

### **Médecine du travail**

Temporaire, IV.5  
Femmes enceintes, VII.1  
Jeunes, VII.2  
Indemnité d'emploi, V4

**Mensualisation**, V.16

**Minima hiérarchiques**, V.2  
Jeunes salariés, VII.2  
Handicapés, VII.3

**Modification du contrat de travail**, IV.9

**Mutation**

Femme enceinte, VII.1  
Mutation concertée, V3

**Naissance**

Congés payés, VI.1

**Nécessité de remplacement**, VIII.1

**Négociation annuelle de branche**, II.6

**Nuit**

Travail exceptionnel, V9  
Travail en équipes successives, V.10  
Indemnité de panier, V.10  
Travail temporaire, IV.5

**Œuvre sociale**

Comité d'entreprise, III.5

**Organisation syndicale représentative**

Voir syndicat

**Panneaux d'affichage**, II.4

Embauchage, IV.1

**Période d'essai**

Voir essai

**Période militaire**, IX.1

**Perte de temps**, V.14

**Préavis**

Voir délai congé

**Présélection militaire**, IX.1

**Prime d'ancienneté**, V.13

## **Primes pour travaux pénibles dangereux, insalubres**

Indemnités d'emploi, V.4

## **Priorité d'embauche**

Voir embauche

## **Promotion, IV.10**

Droit syndical et liberté d'opinion, II.1

Congé maternité, VI.9

## **Protocole d'accord électoral, III.1, III.3**

## **Prud'hommes**

(salariés membres d'un conseil)

Autorisation d'absence, II.3

## **Réclamation électorale, III.1**

## **Récupération**

Pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié, V.14

## **Refus d'absence, II.3**

## **Réintégration, IV.10, VI.5, VI.6, VI.7**

## **Remplacement, V.5, VIII.1**

## **Rémunération des absences, II.3**

## **Rémunération**

Egalité de rémunération, V.1

Des femmes enceintes, VII.1

Des jeunes, VII.2

Des handicapés, VII.3

Agents de maîtrise et d'atelier, V.2

Indemnité d'emploi, V.4

Heures supplémentaires, V.6

Jours fériés, V.8

Travail le jour du repos hebdomadaire, V.7

Congés exceptionnels pour événement de famille, VI.3

Congrès annuel de l'organisation syndicale, II.3

Présélection militaire, IX.1

Période de réserve, IX.1

Annexe 6, T.E.G.

## **Repos compensateur**

Application, V.6

Bulletin de paye, V.15

## **Repos hebdomadaire, V.7**

## **Représentant syndical**

Aux élections, III.3

Aux réunions de DP, III.4

## **Retraite, IX.4**

Indemnité de départ

## **Rupture du contrat de travail, VIII.1**

## **Révision de la Convention, I.3**

## **Salaires**

Voir également Taux Effectif Garantis minima hiérarchiques et rémunération

Bulletin de salaire, V.15

## **Salariés détenteurs d'un mandat, II.2**

Annexe 2

## **Scrutin**

Voir élections

## **Section syndicale, II.4**

## **Sécurité**

Voir Comité d'Hygiène et de Sécurité

## **Service National, IX.1**

Congés payés, VI.1

Ancienneté, V.13

Contrat de travail, IX.1

## **Stage d'éducation ouvrière**

Autorisation d'absence, II.3

Congés payés, VI.1

## **Stages de formation cadres et animateurs pour la jeunesse**

Congés payés V.11

## **Syndicat**

Droit syndical, II.1

Communications syndicales, II.4

Section syndicale, II.4

Organisation syndicale représentative, III.1, III.3

Représentant syndical aux élections, III.3

Représentant syndical aux réunions de DP, III.4

Organisation syndicale, XII.1

## **Taux Effectifs Garantis, V.2**

## **Temps de travail effectif, VI.1**

Congés payés

**Tracts**, II.4

**Travail à temps partiel**, IV.4

**Travail de nuit**

Voir nuit

**Travail des femmes**, VII.1

Rémunération, V.1

**Travail des jeunes**, VII.2

Conditions d'emploi

Rémunération

**Travail en équipes**, V.10, V.11

**Travail temporaire**, IV.5

**Travailleurs handicapés**, VII.3

**Vêtements de travail**, V.4

**Vote**

Voir élections

## TABLE DES MATIÈRES

<b>TITRE I</b>	<b>: DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b>	Page 4
ART I.1	: Domaine d'application	Page 4
ART I.2	: Durée de la Convention	Page 4
ART I.3	: Durée de la Convention (révision)	Page 4
ART I.4	: Durée de la Convention (dénonciation)	Page 4
<b>TITRE II</b>	<b>: EXERCICE DU DROIT SYNDICAL</b>	Page 6
ART II.1	: Droit syndical et liberté d'opinion	Page 6
ART II.2	: Salariés détenteurs d'un mandat	Page 6
ART II.3	: Autorisation d'absence	Page 6
ART II.4	: Panneaux d'affichage et distribution de tracts	Page 7
ART II.5	: Commissions Paritaires	Page 7
ART II.6	: Négociation annuelle de branche	Page 7
<b>TITRE III</b>	<b>: REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL</b>	Page 9
ART III.1	: Préparation des élections	Page 9
ART III.2	: Bureau de vote	Page 9
ART III.3	: Organisation du vote	Page 9
ART III.4	: Délégués du personnel	Page 10
ART III.5	: Comité d'entreprise	Page 10
ART III.6	: C.H.S.C.T.	Page 12
<b>TITRE IV</b>	<b>: EMBAUCHAGE ET CONTRAT DE TRAVAIL</b>	Page 14
ART IV.1	: Embauche	Page 14
ART IV.2	: Classification	Page 14
ART IV.3	: Durée du Travail	Page 14
ART IV.4	: Travail à temps partiel	Page 15
ART IV.5	: Travail temporaire	Page 15
ART IV.6	: Epreuve professionnelle	Page 15
ART IV.7	: Période d'essai	Page 15
ART IV.8	: Changement de domicile	Page 16
ART IV.9	: Modification du contrat	Page 16
ART IV.10	: Promotion	Page 17
<b>TITRE V</b>	<b>: RÉMUNÉRATION</b>	Page 19
ART V.1	: Egalité professionnelle	Page 19
ART V.2	: Taux Effectifs Garantis et Salaires minima hiérarchiques	Page 19
ART V.3	: Ancienneté	Page 20
ART V.4	: Indemnités d'emploi	Page 20
ART V.5	: Changement temporaire de poste	Page 20
ART V.6	: Heures supplémentaires	Page 20
ART V.7	: Travail le jour de repos hebdomadaire	Page 21
ART V.8	: Jours fériés	Page 21
ART V.9	: Travail exceptionnel de nuit	Page 22
ART V.10	: Travail en équipes successives avec rotation des postes de la nuit	Page 22
ART V.11	: Travail en équipes successives de jour	Page 22
ART V.12	: Travail en horaire notoirement décalé	Page 23

ART V.13	:	Prime d'ancienneté	Page 23
ART V.14	:	Pertes de temps indépendantes de la volonté du salarié	Page 23
ART V.15	:	Bulletin de paye	Page 23
ART V.16	:	Mensualisation	Page 24
<b>TITRE VI</b>	:	<b>CONGÉS</b>	Page 26
ART VI.1	:	Congés payés	Page 26
ART VI.2	:	Congés d'ancienneté	Page 27
ART VI.3	:	Congés exceptionnels pour événements familiaux	Page 27
ART VI.4	:	Congés pour soigner un enfant malade	Page 28
ART VI.5	:	Congé pour élever un enfant	Page 28
ART VI.6	:	Congé sabbatique	Page 28
ART VI.7	:	Congé pour création d'entreprise	Page 28
ART VI.8	:	Congé individuel de formation	Page 29
ART VI.9	:	Congé maternité	Page 29
<b>TITRE VII</b>	:	<b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES</b>	Page 31
ART VII.1	:	Travail des femmes	Page 31
ART VII.2	:	Travail des jeunes	Page 31
ART VII.3	:	Travailleurs handicapés	Page 32
ART VII.4	:	Apprentissage	Page 32
<b>TITRE VIII</b>	:	<b>MALADIE - ACCIDENTS</b>	Page 34
ART VIII.1	:	Maladie – Incidence sur le contrat de travail	Page 34
ART VIII.2	:	Indemnisation de la maladie et de l'accident	Page 34
<b>TITRE IX</b>	:	<b>RUPTURE ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	Page 36
ART IX.1	:	Service National	Page 36
ART IX.2	:	Délai congé	Page 36
ART IX.3	:	Indemnité de licenciement	Page 37
ART IX.4	:	Indemnité de départ à la retraite	Page 37
ART IX.5	:	Clause de non-concurrence	Page 38
<b>TITRE X</b>	:	<b>HYGIÈNE ET SÉCURITÉ</b>	Page 40
ART X.1	:	Hygiène et sécurité	Page 40
<b>TITRE XI</b>	:	<b>DÉPLACEMENTS</b>	Page 42
ART XI.1	:	Déplacements professionnels	Page 42
<b>TITRE XII</b>	:	<b>DISPOSITIONS DIVERSES</b>	Page 44
ART XII.1	:	Commission de conciliation	Page 44
ART XII.2	:	Commission d'interprétation	Page 44
ART XII.3	:	Dépôt de la Convention	Page 45
ART XII.4	:	Date d'application	Page 45
<b>ANNEXES</b>			
ANNEXE 1	:	Champ d'application	Page 47
ANNEXE 2	:	Liste indicative des mandats ouvrant droit à l'autorisation d'absence	Page 55
ANNEXE 3	:	Accord sur les documents à remettre aux organisations Syndicales lors de la négociation annuelle sur les salaires	Page 56
ANNEXE 4	:	Classification	Page 57

ANNEXE 5	: Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement	Page 69
ANNEXE 6	: Taux Effectifs Garantis au 01/12/1988	Page 88
Table alphabétique		Page 89