

**CONVENTION COLLECTIVE  
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES,  
ELECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
D'INDRE- ET- LOIRE**

\*\*\*\*\*

**TABLE ALPHABETIQUE DES MATIERES**

**CHAPITRES :**

**Chapitre 1 à partir de la Page 1 (puis descendre jusqu'à l'article concerné)  
Chapitre 2 à partir de la page 13 (puis descendre jusqu'à l'article concerné)**

**Absences (autorisation d'absence) :**

- . pour Congrès Syndical : **chap. 1 art. 5**
- . pour Commission Paritaire : **chap. 1 art. 6**
- . pour pré-sélection service national : **chap. 2 art. 31**

**Accidents du travail :**

- . Ancienneté : **chap. 2 art. 32**
- . Inaptitude définitive: **chap. 2 art. 33 bis**
- . Incidence de l'accident sur le contrat de travail: **chap. 2 art. 33**
- . Indemnisation: **chap. 2 art. 32**
- . Indemnités de licenciement : **chap. 2 art. 33**
- . Indemnités de préavis: **chap. 2 art. 33**
- . Heures supplémentaires: **chap. 2 art. 19**

**Accord relatif à certaines catégories de salariés : Annexe 6**

**Agents de Maîtrise :**

- . Définition : **Annexe 2**
- . Classification : **Annexe 2**

**Ancienneté :**

- . Congés exceptionnels pour événements de famille : **chap. 2 art. 30**
- . Congés d'ancienneté: **chap. 2 art. 28**
- . Définition: **chap. 2 art. 17**
- . Indemnités de licenciement: **chap. 2 art. 35**
- . Indemnités pendant la maladie ou l'accident : **chap. 2 art. 32**
- . Indemnités supplémentaires de Congés payés: **chap. 2 art. 28**
- . Prime d'ancienneté: **chap. 2 art. 18**

**Apprentissage : chap. 2 art. 39**

- . Salaire des apprentis : **Annexe 4**

**Avantages acquis dans l'entreprise : chap. 1 art. 21**

**Barème des Salaires Garantis : Annexe 3**

**Barème des minima hiérarchiques : Annexe 3**

**Bulletin de paie : chap. 2 art. 15-16**

**Changement d'Emploi des Femmes : chap. 2 art. 25**

**Changement de résidence : chap. 2 art. 38**

**Classifications par niveau, par échelon : chap. 2 art. 7**

. Structure schématisée de la grille de classification : **Annexe II**

**Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : chap. 1 art. 19 bis**

**Commission de Conciliation : chap. 1 art. 20**

**Commissions paritaires : chap. 1 art. 6**

**Comité d'Entreprise : chap. 1 art. 11**

**Concurrence (Clause de non-concurrence) : Annexe 6 art. 10**

**Conditions de travail : chap. 2 art. 13**

**Conditions de travail des femmes : chap. 2 art. 25**

**Congés d'Adoption : chap. 2 art. 26 bis**

**Congés exceptionnels pour évènements de famille : chap. 2 art. 30**

**Congé spécial pour soigner un enfant malade : chap. 2 art. 26 ter**

**Congés de maternité : chap. 2 art. 26**

**Congés parentaux d'éducation : chap. 2 art. 27**

**Congés payés : chap. 1 art. 18**

. Application : **chap. 2 art. 28**

. Indemnités : **chap. 2 art. 28**

. Indemnités supplémentaires pour ancienneté : **chap. 2 art. 28**

. Maladie : **chap. 2 art. 28**

. Modalités : **chap. 1 art. 18**

. Période : **chap. 1 art. 18**

- . Rappel en cours de congés payés : **Annexe 4 – art. 9**
- . Service national : **chap. 2 art. 31**

**Congé Post-Natal : chap. 2 art. 27**

- . Modalités : **chap. 2 art. 27**
- . Indemnités de licenciement : **chap. 2 art. 27**
- . Indemnités de préavis : **chap. 2 art. 27**

**Contrat de travail :**

- . Durée du travail : **chap. 1 art. 14**
- . Embauchage : **chap. 1 art. 12**
- . Maladie-accident : **chap. 2 art. 33**
- . Minima Hiérarchiques : **chap. 1 art. 13**
- . Minima Hiérarchiques : **chap. 2 art. 8**
- . Minima Hiérarchiques : **Annexe III**
- . Période d'essai : **chap. 2 art. 3**
- . Personnes handicapées : **chap. 1 art. 13**
- . Personnes handicapées : **chap. 1 art. 17**
- . Salaires garantis : **chap. 1 art. 13**

**Convention Collective :**

- . Champ d'application : **chap. 2 art. 1**
- . Date d'application : **chap. 1 art. 23**
- . Dénonciation : **chap. 1 art. 2**
- . Dépôt : **chap. 1 art. 22**
- . Durée : **chap. 1 art. 2**
- . Domaines d'application : **chap. 1 art. 1**
- . Révision : **chap. 1 art. 2**

**Délai-Congé (voir préavis) : chap. 2 art. 34**

**Délégués du personnel : chap. 1 art. 7**

- . Elections (voir à Elections)
- . Institution : **chap. 1 art. 7**
- . Nombre : **chap. 1 art. 7**
- . Rémunération : **chap. 1 art. 7**

**Délégués syndicaux : chap. 1 art. 4**

**Déplacements : chap. 2 art. 37**

**Différends collectifs : chap. 1 art. 20**

**Droit syndical : chap. 1 art. 3**

- . Affichage : **chap. 1 art. 4**
- . Nature des communications : **chap. 1 art. 4**
- . Violation du droit syndical : **chap. 1 art. 3**

**Durée du travail : chap. 1 art. 14**

**Elections :**

- . Bureau de vote : **chap. 1 art. 9**
- . Préparation des élections : **chap. 1 art. 8**
- . Organisation du vote : **chap. 1 art. 10.**
- . Vote par correspondance : **chap. 1 art. 10**

**Embauchage :**

- . Dispositions légales : **chap. 1 art. 12**
- . Modalités : **chap. 2 art. 4**

**Emploi : Annexe 6 art. 6**

- . Offres d'emploi : **chap. 1 art. 12**

**Engagement : Annexe 6 art. 3**

**Equipes successives : chap. 2 art. 22**

- . Horaires spéciaux : **chap. 2 art. 23**
- . Majorations diverses : **chap. 2 art. 23**
- . Travail de nuit : **chap. 2 art. 22**

**Essai (période d'essai) : chap. 2 art. 2**

- . Rémunération : **chap. 2 art. 2**
- . Promotion : **chap. 2 art. 5**

**Examens psycho-sociologiques : Annexe 6 art. 4**

**Faute grave :**

- . Licenciement : **chap. 2 art. 35**
- . Période d'essai : **chap. 2 art. 3**
- . Préavis : **chap. 2 art. 34**

**Formation professionnelle : chap. 2 art. 40**

**Garanties applicables aux Ouvriers : Annexe 7**

**Gardiennage : Annexe 8**

**Heures pour recherche d'emploi :**

- . En période de préavis pendant la période d'essai : **chap. 2 art. 3**
- . En période de préavis : **chap. 2 art. 34**
- . Non utilisées : **chap. 2 art. 28**

**Heures supplémentaires : chap. 2 art. 19**

- . Accident du travail : **chap. 2 art. 19**
- . Ancienneté (prime) : **chap. 2 art. 18**

- . Calcul : **chap. 2 art. 19**
- . Majorations diverses : **chap. 2 art. 20**
- . Personnel des services de gardiennage : **Annexe 8**  
de surveillance, d'incendie

**Horaires spéciaux : chap. 2 art. 23**

**Hygiène et sécurité : chap. 1 art. 19**

**Incendie : Annexe 8**

**Indemnités de départ à la retraite : chap. 2 art. 36**

**Indemnités d'emploi : chap. 2 art. 13**

**Indemnités de licenciement : chap. 2 art. 35**

- . Accident du travail : **chap. 2 art. 33**
- . Ancienneté : **chap. 2 art. 35**
- . Base de calcul : **chap. 2 art. 35**
- . Congé post-natal : **chap. 2 art. 27**
- . Indemnités minimales : **Annexe 6 art. 11**
- . Maladie : **chap. 2 art. 33**
- . Salariés âgés licenciés pour motif économique : **chap. 2 art. 35**
- . Service national : **chap. 2 art. 31**

**Indemnité de panier : chap. 2 art. 21**

- . Montant : **Annexe 3**

**Indemnités de préavis :**

- . Accident du travail : **chap. 2 art. 33**
- . Congé post-natal : **chap. 2 art. 27**
- . Maladie : **chap. 2 art. 33**
- . Montant : **chap. 2 art. 34**
- . Service national : **chap. 2 art. 31**

**Inobservation du préavis : chap. 2 art.3 34**

**Intérim : chap. 2 art. 6**

**Jeunes salariés au-dessous de 18 ans : chap. 2 art. 14**

**Jours fériés : chap. 2 art. 29**

**Liberté d'opinion : chap. 1 art. 3**

**Liberté d'opinion (voir Indemnités de licenciement)**

**Maladie-accident :**

- . Ancienneté : **chap. 2 art. 32**
- . Congés payés : **chap. 2 art. 28**
- . Dispositions légales : **chap. 2 art. 32**
- . Inaptitude définitive : **chap. 2 art. 33 bis**
- . Incidence sur le contrat de travail : **chap. 2 art. 33**
- . Indemnisation des absences : **chap. 2 art. 32**
- . Indemnités de licenciement : **chap. 2 art. 33**
- . Indemnités de préavis : **chap. 2 art. 33**

**Mutation : Annexe 6 art. 7**  
**Annexe 7 art. 1**

**Paiement au mois : chap. 2 art. 12**

**Perfectionnement professionnel : chap. 2 art. 40**  
**Annexe 6 art. 6**

**Période d'essai : chap. 2 art. 3**  
. Promotion : **chap. 2 art. 5**

**Périodes militaires : chap. 2 art. 31**

**Préavis :**

- . Durée et modalités : **chap. 2 art. 34**
- . Faute grave en période d'essai : **chap. 2 art. 3**
- . Indemnités (cf Indemnités de préavis)
- . Maladie : **chap. 2 art. 33**
- . Période d'essai : **chap. 2 art. 3**

**Primes :**

- . d'ancienneté : **chap. 2 art. 18**
- . d'équipes : **chap. 2 art. 22**
- . exceptionnelles : **chap. 2 art. 13**
- . d'incommodité : **chap. 2 art. 22**
- . repos hebdomadaire : **chap. 2 art. 20**

**Promotion : chap. 2 art. 5**  
**Annexe 6 art. 5**

**Reclassement : Annexe 6 art. 12**

**Réfectoire : chap. 1 art. 19**

**Régime complémentaire de retraite : Annexe 5**

## **Rémunérations :**

- . Comité d'entreprise : **chap. 1 art. 11**
- . Commissions paritaires : **chap. 1 art. 6**
- . Congés maternité : **chap. 2 art. 26**
- . Congés payés : **chap. 2 art. 28**
- . Délégués du personnel : **chap. 1 art. 7**
- . Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes : **chap. 2 art. 24**
- . Equipes successives : **chap. 2 art. 22**
- . Heures pour recherche d'emploi en période d'essai : **chap. 2 art. 3**
- . Heures pour recherche d'emploi en période de préavis : **chap. 2 art. 34**
- . Heures supplémentaires : **chap. 2 art. 19**
- . Indemnité de panier : **chap. 2 art. 21**
- . Intérim : **chap. 2 art. 6**
- . Jeunes salariés au-dessous de 18 ans : **chap. 2 art. 14**
- . Jours fériés : **chap. 2 art. 29**
- . Minima hiérarchiques : **chap. 2 art. 8**
- . Opérations électorales : **chap. 1 art. 10**
- . Périodes militaires : **chap. 2 art. 31**
- . Perte de temps indépendante de la volonté du salarié : **chap. 2 art. 11**
- . Rémunération de certaines catégories de salariés : **Annexe 6 article 8**
- . Salaires garantis : **chap. 2 art. 8**
- . Salaires réels : **chap. 2 art. 8**
- . Salaires des apprentis : **Annexe 4**
- . Salariés handicapés physiques : **chap. 1 art. 13**

## **Représentants élus du personnel : chap. 1**

### **Retraite :**

- . Régime complémentaire de Retraite : **Annexe 5**
- . Indemnités de départ en retraite : **chap. 2 art. 36**

### **Rupture du Contrat de travail :**

- . après la période d'essai : **chap. 2 art. 34**
- . Congé post-natal : **chap. 2 art. 27**
- . Embauchage : **chap. 2 art. 4**
- . Maladie : **chap. 2 art. 33**
- . Pendant la période d'essai : **chap. 2 art. 3**
- . Service national : **chap. 2 art. 31**

### **Salaires (voir Rémunérations)**

### **Secret professionnel : Annexe 6 art. 10**

### **Sections syndicales : chap. 1 art. 4**

**Service national : chap. 2 art. 31**

. Maintien du contrat de travail : **chap. 2 art. 31**

. Indemnité de licenciement : **chap. 2 art. 31**

. Indemnité de préavis : **chap. 2 art. 31**

**Temps partiel : chap. 1 art. 16**

**Temps perdu** (perte de temps indépendante de la  
Volonté du salarié) : **chap. 2 art. 11**

**Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au  
Rendement : chap. 2 art. 10**

**Travail à l'heure ou au temps : chap. 2 art. 9**

**Travail de nuit : chap. 2 art. 20, 21, 22**

**Travail le jour du repos hebdomadaire : chap. 2 art. 20**

**Travail temporaire : chap. 1 art. 15**

**Travaux pénibles, dangereux, insalubres : chap. 2 art. 13**

**Vote** (voir Elections)

\*\*\*\*\*

**CONVENTION COLLECTIVE  
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES,  
ELECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
D'INDRE- ET- LOIRE**

\*\*\*\*\*

**PREAMBULE**

La signature de la présente Convention collective a pour effet de mettre au point le statut unifié du personnel des entreprises de la Métallurgie tourangelle.

Compte tenu de la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés bénéficient, en outre, des dispositions d'un avenant particulier annexé à la présente Convention Collective.

**CHAPITRE 1**

**DISPOSITIONS GENERALES**

**DOMAINES D'APPLICATION**

**Article 1er**

La présente Convention Collective, conclue dans le cadre des lois et règlements en vigueur, règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes des INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES, ELECTRIQUES, CONNEXES et SIMILAIRES, à l'exception des Ingénieurs et Cadres régis par la Convention Collective nationale les concernant.

Entrent dans le champ d'application de la Convention, les entreprises dont l'activité est comprise dans la liste figurant en Annexe 1.

Les clauses de la présente Convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la Métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Les conditions particulières de travail des salariés sont réglées par le Chapitre II.

Les voyageurs, représentants et placiers, ne pourront se prévaloir que des dispositions générales figurant dans la présente Convention.

La Convention Collective s'applique également au personnel des stations centrales (force, lumière, eau, gaz, air comprimé) annexées et appartenant aux établissements où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente Convention Collective s'étend au département d'Indre et Loire.

## **DUREE . DENONCIATION . REVISION**

### **Article 2**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés, signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne déclencher ni grève, ni lock-out.

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

Si la Convention Collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer, ou pendant une durée maximum d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle Convention Collective.

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

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

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre ordinaire à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Un accord devra intervenir dans un délai de douze mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

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

### **Article 3**

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

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement et pour l'application de la présente Convention.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat, amicale ou association.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

#### **Article 4**

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions du Code du Travail.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles. Elles seront portées à la connaissance de la Direction simultanément à leur affichage. Celles-ci ne devront pas présenter de caractère polémique.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

#### **Article 5 - Autorisation d'absence**

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

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les quarante-huit heures suivant le dépôt de la demande.

## **Article 6 - Commissions Paritaires**

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de ladite commission, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

## **REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL**

### **Article 7 - Délégués du personnel**

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

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, il pourra être élu un titulaire et un suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la Direction au moins vingt-quatre heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Le nombre de délégués est fixé conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans les Industries des Métaux.

### **Article 8 - Préparation des élections**

Dans le cas de mise en place de l'institution des délégués du personnel, les organisations syndicales intéressées sont invitées par le Chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel.

Dans le cas de renouvellement de l'institution, les organisations syndicales sont invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats aux fonctions de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin du premier tour de scrutin seront placées, après avis des délégués sortants, dans la quinzaine qui précède l'expiration de leur mandat.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour, ouvert aux candidatures libres, sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

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

Ce délai pourra être augmenté par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

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

Un emplacement sera réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

### **Article 9 - Bureau de vote**

Chaque bureau électoral est composé de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes les opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paye ou un marqueur ayant voix consultative.

### **Article 10- Organisation du vote**

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui aura également à organiser les isolations.

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

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

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations du scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une nécessité de service ou d'une absence justifiée, auront la faculté de voter par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

### **Article 11 - Comité d'entreprise**

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

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

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

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8, 9 et 10.

## **CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 12 - Embauchage**

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

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi.

Elles pourront, en outre, recourir à l'embauchage direct. Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de douze mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu aux salariés déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

### **Article 13 - Salaires Annuels Garantis (applicables au 1<sup>er</sup> janvier 1995)**

Les salaires annuels garantis sont fixés par les barèmes figurant en annexe III à la présente Convention, établis pour la durée légale du travail en vigueur au jour de leur application et sont applicables selon les modalités prévues à l'article 8 des dispositions particulières.

Le salaire annuel garanti détermine, sauf disposition légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, quelle que soit la forme de sa rémunération, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes salariés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 14 des dispositions particulières.

Les montants de ces garanties de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation d'une valeur nominale par échelon ou coefficient

Les salaires annuels garantis ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile. Ils sont réduits au prorata :

- pour les salariés dont l'horaire hebdomadaire de base est inférieur à 39 heures/semaine
- pour les salariés embauchés à temps partiel.

Lorsqu'il sera pratiqué pour les salariés physiquement handicapés un abattement sur les salaires annuels garantis, cette opération devra être effectuée dans le cadre des dispositions légales concernant ce personnel: l'abattement pratiqué suivra l'avis des commissions spécialisées en ce domaine.

Les abattements prévus à l'article 14 des dispositions particulières relatifs aux jeunes salariés au-dessous de 18 ans s'appliquent aux salaires annuels garantis.

### **Article 13 bis - Minima hiérarchiques (applicable au 1<sup>er</sup> janvier 1995)**

Dans le champ d'application de la convention collective, les minima hiérarchiques correspondant aux coefficients de la Classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, seront fixés par accord pour servir exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté et à certaines indemnités prévues par la convention collective : ils seront annuellement réexaminés paritairement par les organisations territoriales compétentes.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Lorsqu'il sera pratiqué pour les salariés physiquement handicapés un abattement sur les minima hiérarchiques, cette opération devra être effectuée dans le cadre des dispositions légales concernant ce personnel : l'abattement pratiqué suivra l'avis des commissions spécialisées en ce domaine.

#### **Article 14 - Durée du travail**

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Les organisations signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de la réduction progressive et effective de la durée du travail mise en œuvre par les accords nationaux concernant la Métallurgie.

Il sera notamment fait application des accords nationaux sur l'aménagement du temps de travail dans les Industries des Métaux.

#### **Article 15- Travail temporaire**

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions du Code du Travail.

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

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

#### **Article 16 - Temps partiel**

L'emploi de personnel à temps partiel est régi par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les Industries des Métaux, notamment en ce qui concerne le calcul des indemnités de licenciement et de départ en retraite.

#### **Article 17 - Personnes handicapées (*applicable au 1er janvier 1995*)**

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés, et, plus spécialement, aux dispositions instituées à ce sujet par la loi du 30 juin 1975 et mises en œuvre par ses décrets d'application.

L'application des salaires annuels garantis et des minima hiérarchiques aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 13 ci-dessus.

## **Article 18 - Congés payés**

Sous réserve des dispositions spéciales figurant au Chapitre II, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

La période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre.

Lorsque l'entreprise ferme pour les congés payés, la date de fermeture principale doit être portée le 1er mars au plus tard à la connaissance du personnel et avec un préavis d'un mois pour les autres fermetures.

Lorsque le congé principal est pris par roulement, la période des congés doit être fixée le 1er mars au plus tard. L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu des nécessités du service.

L'ordre des départs sera porté à la connaissance du personnel deux mois au moins avant le départ des intéressés.

La prise de la cinquième semaine de congés payés est réglée conformément aux dispositions de l'accord national du 23.2.1982.

## **Article 19 - Hygiène et sécurité**

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

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition, et à suivre scrupuleusement les consignes de sécurité ou de prévention portées à la connaissance du personnel.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux, seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits, à l'information sur les risques encourus et à la formation à leur utilisation. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront fournis en quantité suffisante au cours et sur le lieu du travail.

Lorsque l'installation d'un réfectoire n'est pas rendue obligatoire par la réglementation en vigueur il est recommandé spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir dans la mesure du possible et en l'absence de cantine, un réfectoire pour les salariés.

## **Article 19 bis - Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur dans les industries des Métaux.

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant au moins 50 salariés, il sera mis en place un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CHSCT a pour mission fondamentale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en cette matière.

Le CHSCT sera informé et consulté lors de l'introduction de nouvelles technologies dans le cadre de l'accord national du 21.01.1987.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 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 le Chef d'Entreprise ou d'Etablissement, après avis du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel.

## **Article 20 - Différends collectifs - Conciliation**

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission Paritaire de Conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission Paritaire de Conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et un nombre égal de représentants patronaux. désignés par le GROUPEMENT des INDUSTRIES METALLURGIQUES d'Indre-et-Loire.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la Commission de Conciliation.

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par le GROUPEMENT des INDUSTRIES METALLURGIQUES d'Indre-et-Loire.

La Commission Paritaire de Conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder huit jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

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, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation, précisant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé il est signé des membres présents 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.

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

### **Article 21 - Avantages acquis**

Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera, sur un des sujets traités dans les articles ci-après, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour le salarié que celui découlant, pour le même avantage, de la présente Convention.

Les avantages prévus à la présente Convention Collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de la présente Convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la Convention.

## **DEPOT DE LA CONVENTION**

### **Article 22**

La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes d'Indre-et-Loire, dans les conditions prévues par le Code du Travail.

## **DATE D'APPLICATION**

### **Article 23**

La présente Convention prend effet le 1er octobre 1987.

Elle annule et remplace la Convention collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques et Connexes d'Indre-et-Loire, du 11 Octobre 1976, et ses divers avenants et annexes.

## **CHAPITRE II**

### **DISPOSITIONS PARTICULIERES**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

##### **Article 1er**

Le présent Chapitre règle les rapports entre les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention Collective.

Dans les articles du présent Chapitre, les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique : "salariés", à défaut de précision contraire.

#### **ESSAI**

##### **Article 2**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire garanti de la catégorie.

#### **PERIODE D'ESSAI**

##### **Article 3**

La période d'essai est de trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau IV, et d'un mois pour ceux occupant un emploi classé aux niveaux I, II et III.

Elle peut être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord écrit des parties. S'agissant d'une période de travail effectif, la durée des suspensions qui interviendraient prolongera d'autant celle de la période d'essai stipulée.

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

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

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

## **EMBAUCHAGE**

### **Article 4**

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

l'emploi,  
le niveau et l'échelon dans la classification,  
le salaire garanti correspondant,  
le salaire réel basé sur la durée légale du travail  
l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

## **PROMOTION**

### **Article 5**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions des accords nationaux sur la sécurité de l'emploi.

A cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel correspondant.

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

## **INTERIM**

### **Article 6**

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue égale ou supérieure à la période d'essai du poste, recevra, à partir de cette date, et pour la période écoulée, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le salaire garanti de son niveau et de son échelon et le salaire garanti du niveau et de l'échelon de l'emploi dont il assure l'intérim, dans la limite du salaire de la personne remplacée.

## **CLASSIFICATIONS**

### **Article 7**

La classification des emplois des salariés et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en Annexe II à la présente Convention.

## **SALAIRES ANNUELS GARANTIS**

### **Article 8 (*applicable au 1er janvier 1995*)**

Les salaires annuels garantis étant fixés par les barèmes figurant en annexe III pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le salaire annuel garanti est calculé au prorata du temps de présence dans l'une ou l'autre des hypothèses suivantes:

- départ ou arrivée en cours d'année,
- suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit,
- changement de classement.

Pour l'application des salaires garantis ainsi adaptés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants :

- Prime d'ancienneté prévue à l'article 18 des dispositions particulières,
- Majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres,
- Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,

En application du principe défini ci-dessus, seront exclues de l'assiette de vérification :

- Les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire,
- Les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations, en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.

Pour s'assurer qu'un salarié a perçu au moins le salaire annuel garanti de sa catégorie, on compare le montant brut de sa rémunération annuelle, à l'exclusion des éléments énumérés à l'alinéa précédent, au salaire garanti annuel de son niveau et de son échelon.

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et le salaire annuel garanti laisserait apparaître qu'un salarié n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération correspondant.

L'employeur informera le Comité d'Etablissement ou à défaut les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

L'adoption de ces barèmes ne peut avoir par elle-même d'incidence obligatoire sur les salaires réels, quelle que soit la forme de rémunération pratiquée, lorsque ceux-ci sont supérieurs aux salaires annuel garantis définis par le barème en vigueur.

### **Article 8 bis - Minima Hiérarchiques**

Les minima hiérarchiques étant fixés par les barème figurant en annexe III pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

### **Article 9 - Travail à l'heure ou au temps**

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

Le salaire réel pour les travaux à l'heure ou au temps ne sera pas inférieur au salaire garanti du niveau et de l'échelon du salarié figurant en Annexe III

### **Article 10 - Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement**

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire garanti du niveau et de l'échelon du salarié figurant en Annexe III.

## **Article 11 - Perte de temps indépendante de la volonté du salarié**

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...), le temps passé à l'atelier lui est payé au salaire de base.

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

## **PAIEMENT AU MOIS**

### **Article 12**

Les salariés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande.

La rémunération réelle mensuelle correspond à un forfait calculé de la manière suivante : durée hebdomadaire légale x 52 : 12. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'Etablissement.

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

## **INDEMNITES D'EMPLOI**

### **Article 13**

Les salaires garantis et la classification prévus à la présente Convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires réels fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la Direction de chaque Etablissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du médecin du travail.

Le versement des primes ainsi définies 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, après constatation par le médecin du travail, en entraînera la révision ou la suppression.

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

#### **Article 14 - Jeunes salariés au-dessous de 18 ans**

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire garanti du niveau et de l'échelon auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	<b>16 à 17 ans</b>	<b>17 à 18 ans</b>
<b>- à l'embauche</b>	10 %	5 %
<b>- après six mois de pratique dans l'établissement</b>	0 %	0 %

#### **BULLETIN DE PAYE**

##### **Article 15**

A l'occasion de chaque paie, il sera remis au salarié un bulletin comportant toutes les indications prévues par la législation, avec notamment le coefficient.

##### **Article 16 - Communication des éléments du salaire**

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

## **ANCIENNETE**

### **Article 17**

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonctions en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

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

### **Article 18 - Prime d'Ancienneté**

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute au salaire réel de l'intéressé : elle est calculée en fonction du minimum hiérarchique de l'emploi occupé :

- 3% après trois ans d'ancienneté
- 4% après quatre ans d'ancienneté
- 5% après cinq ans d'ancienneté
- 6% après six ans d'ancienneté
- 7% après sept ans d'ancienneté
- 8% après huit ans d'ancienneté
- 9% après neuf ans d'ancienneté
- 10% après dix ans d'ancienneté
- 11% après onze ans d'ancienneté
- 12% après douze ans d'ancienneté
- 13% après treize ans d'ancienneté
- 14% après quatorze ans d'ancienneté
- 15% après quinze ans d'ancienneté

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

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

## **HEURES SUPPLEMENTAIRES**

### **Article 19**

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

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

50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième, ainsi que pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié placé au cours de l'horaire habituel.

En cas de forfait mensuel convenu entre l'employeur et le salarié, ces majorations, si elles existent doivent être incluses.

Il peut être dérogé à l'obligation de majoration des heures supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, dans le respect des conditions et modalités prévues par ces textes.

Le décompte des heures supplémentaires se fait dans les conditions légales. Par dérogation à cette règle, le salarié n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire, par suite d'un accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire, d'au moins une semaine, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident, y compris la journée de l'accident. La présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident de trajet au sens de la loi.

### **Article 20 - Majorations diverses**

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité- et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux salariés qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail -quel que soit leur nombre- effectuées après 22 heures.

Les majorations ci-dessus et celles prévues pour le travail organisé par équipes successives ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature de la présente Convention. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, les présentes clauses cesseront d'être applicables. Jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

### **Article 21 - Indemnité de Panier**

Les salariés effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime minimale dite "indemnité de panier", dont le taux figure en annexe à la présente Convention. Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

Cette indemnité sera, en outre, accordée aux salariés qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus par jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

Cette indemnité de panier est fixée à une fois et demi la valeur du minimum hiérarchique de l'échelon 1 du niveau I de la Métallurgie d'Indre et Loire, divisé par le coefficient 169 et arrondi au franc le plus proche.

## **EQUIPES SUCCESSIVES**

### **Article 22**

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques- les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 25 % du salaire réel de l'intéressé, s'ajoutant à sa rémunération.

Cette prime d'inconfort pourra être étalée sur les postes successifs.

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

### **Article 23**

Une indemnité d'une demi-heure de salaire sur la base du salaire garanti du niveau et de l'échelon sera accordée

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

2 - aux salariés travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

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

La demi-heure d'arrêt sera payée au salaire réel, lorsque l'organisation du travail comporte trois équipes successives de huit heures chacune.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, etc...

## **TRAVAIL DES FEMMES**

### **Article 24 - Egalité de Rémunération entre les Hommes et les Femmes**

Les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 20 des Dispositions générales de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

### **Article 25 - Condition de travail des femmes**

Afin de permettre le bon fonctionnement de la Commission de la Formation Professionnelle et de l'Emploi constituée par le Comité d'entreprise ou d'établissement conformément à la législation en vigueur, les employeurs sont tenus d'informer ladite Commission des conditions de travail des femmes, de la répartition du personnel par sexe, en précisant le nombre de femmes dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde consécutif à celui-ci.

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

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

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

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, et sur demande de l'intéressée, les sorties pourront être anticipées jusqu'à dix minutes sans réduction de salaire.

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

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

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par le Code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes :

En cas de changement d'emploi, à l'initiative de l'employeur ou sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, le cas échéant, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi.

En cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

En cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au § 10 seront appliquées.

### **Article 26 - Congé de Maternité**

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

Les femmes ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant la période du congé de maternité, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

L'indemnisation par l'employeur est subordonnée au versement par la Sécurité Sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant cette période, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

### **Article 26 bis - Adoption**

Les congés d'adoption sont pris conformément aux dispositions légales. Ils ne sont pas rémunérés mais assimilés à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

## **Article 26 ter - Congé spécial pour soigner un enfant malade**

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

## **Article 27 - Congé Post-Natal et Congé Parental d'Education**

A la naissance de son enfant, tout salarié désirant élever celui-ci, a droit, sur sa demande, à un congé sans solde de douze mois au maximum.

A l'issue de ce congé, il doit être assuré de retrouver son emploi dans les conditions antérieures, ou à défaut, un emploi similaire.

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

Sous réserve de l'application des accords nationaux sur la sécurité de l'emploi, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressé dans le cas licenciement collectif. Il en sera de même, à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

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

Les congés post-nataux ne sont pas cumulables avec les congés parentaux d'éducation et les périodes d'activité à mi-temps dont peuvent bénéficier les salariés à l'issue de congés de maternité ou d'adoption, lesquels sont régis par les dispositions légales.

## **CONGES PAYES**

### **Article 28**

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé d'une durée de trente jours ouvrables pour douze mois de travail effectif au cours de la période de référence, soit deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le salarié absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 32 des Dispositions Particulières, sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale de l'intéressé, au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de 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.

Le salarié totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficiera d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après quinze ans, à trois jours après vingt ans. Les jours correspondant à l'indemnité pourront être pris effectivement à la demande du salarié et éventuellement accolés au congé principal, sauf nécessité de service.

L'ancienneté visée à l'alinéa précédent s'apprécie au 31 mai de l'année où est pris le congé ou à la date d'expiration du contrat de travail si celui-ci est rompu avec versement d'une indemnité compensatrice de congé payé.

Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé, percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre. S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin, et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de trente jours ouvrables. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

Les heures accordées pour recherche d'emploi en période de préavis, et non utilisées, seront ajoutées à la durée du congé pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congé payé.

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

## **JOURS FERIES**

### **Article 29**

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

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

## **CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE**

### **Article 30**

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

Sans Condition d'Ancienneté :

- ◆ mariage du salarié une semaine de date à date,
- ◆ mariage d'un enfant :un jour,
- ◆ décès du conjoint : trois jours,
- ◆ décès du père, de la mère : deux jours,
- ◆ décès d'un enfant ou d'un beau-parent : deux jours,
- ◆ décès d'un frère, d'une soeur : un jour
- ◆ congé de naissance ou d'adoption: conformément aux dispositions réglementaires.

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

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

Les événements ci-dessus intervenant pendant une période de suspension du contrat ne donnent pas lieu à un report de congé, hormis le mariage et la paternité si ces derniers surviennent pendant une période de congés payés.

Les entreprises examineront avec compréhension les demandes de congés sans solde afférentes à des événements familiaux au-delà des cas et des durées mentionnés ci-dessus.

## **SERVICE NATIONAL**

### **Article 31**

Le salaire éventuellement perdu du fait des opérations préalables à l'incorporation (présélection, conseil de révision, etc.) sera indemnisé sur justification dans la limite d'une journée sans condition d'ancienneté, et dans la limite de trois jours après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. La ou les absences autorisées à ces occasions n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés payés.

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

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes 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 lui-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi.

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires des deux alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif d'ordre économique ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

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

## **MALADIE - ACCIDENT**

### **Article 32 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident**

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

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

Pendant quarante cinq jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue, s'il avait continué à travailler. Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

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

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article s'appliquent en cas de déplacement de service au sens des Conventions Collectives.

### **Article 33 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.**

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, et justifiées dès que possible par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issue de la durée d'indemnisation conventionnelle de maladie prévue à l'article précédent, et au plus tôt à l'expiration d'un délai de trois mois après le début de l'absence résultant de la maladie ou de l'accident, l'employeur pourra prendre acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif du salarié absent. Dans ce cas, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

Les entreprises s'emploieront dans la mesure du possible, à trouver une solution d'attente permettant aux salariés d'être réinsérés après une absence de longue durée pour maladie.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité spéciale de préavis égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 35, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement.

Si le salarié 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-congé applicable.

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

### **Article 33 bis - Incidence d'une inaptitude définitive à l'emploi résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à l'exclusion de l'accident de trajet**

La constatation de la rupture du contrat de travail en raison d'une inaptitude définitive à l'emploi résultant d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle survenus au cours du travail effectué pour le compte de l'entreprise, est régie par les dispositions du Code du Travail.

L'employeur devra verser les indemnités correspondantes prévues par le " Code du Travail ou conventionnelles si elles sont plus favorables.

### **Article 33 ter - Procédure préalable**

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail en application de l'article 33 ou pour les motifs énoncés à l'article 33 bis devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par le Code du travail.

## **PREAVIS**

### **Article 34**

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, la durée du préavis réciproque, qui s'entend de date à date, sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave de :

- deux semaines pour les salariés dont l'emploi est classé au niveau 1
- un mois pour les salariés dont l'emploi est classé aux niveau II et III
- deux mois pour les salariés dont l'emploi est classé au niveau IV
- trois mois pour les salariés dont l'emploi est classé au niveau V

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

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues dans les accords nationaux sur la sécurité de l'emploi.

Pendant la période de préavis, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, la durée de ces absences sera de vingt heures, non rémunérées

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est d'au moins un mois : ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

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

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

## INDEMNITE DE LICENCIEMENT

### ARTICLE 35

#### A) SOUS RÉSERVE DES DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 36

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

<b>Ancienneté</b>	<b>Indemnité de Licenciement</b>
de 2 à 5 ans	1/10 <sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté
de 5 à 15 ans	1/5 <sup>e</sup> de mois par année entière d'ancienneté, depuis la première année
après 15 ans	1/5 <sup>e</sup> de mois pour chacune des quinze premières années d'ancienneté et ensuite 3/10 <sup>e</sup> de mois pour chacune des années entières suivantes.

#### B) CAS PARTICULIER DU LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

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

Toutefois, en cas de licenciement pour motif économique, le salarié licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à une majoration de l'indemnité de licenciement prévue ci-dessus, égale à 20 %.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du présent article :

- le salarié acceptant un reclassement à l'aide de son employeur,
- le salarié âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement,
- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise, etc...)
- le salarié qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent § b) seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un salarié âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

### C) MODALITES GENERALES D'APPLICATION

Si une indemnité de licenciement a déjà été perçue lors d'une précédente rupture, la période correspondant à l'ancien contrat ne sera pas retenue pour le calcul de l'indemnité.

La base de calcul de l'indemnité sera la moyenne des appointements réels des douze derniers mois de présence, compte tenu de la durée effective de travail pendant cette période, et avec l'inclusion éventuelle des indemnités conventionnelles de chômage partiel.

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

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficieront des dispositions particulières prévues dans le Code du Travail.

### ~~DEPART A LA RETRAITE~~

#### ~~ARTICLE 36~~

~~Le départ volontaire d'un salarié qui a au moins 37,5 années d'assurance au sens de l'ordonnance 82-270 du 26.3.82 sur l'abaissement de l'âge de la retraite ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite, ou âgé de 65 ans ou plus, ne constitue pas une démission. De même, la fin de contrat à l'initiative de l'employeur d'un tel salarié, ne constitue pas un licenciement.~~

~~a) un tel salarié qui partira en retraite de son initiative recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise à :~~

1/10 è de mois par année	de 2 à 10 ans d'ancienneté
1 mois 1/2 après	10 ans
2 mois après	15 ans
2 mois1/2 après	20 ans
3 mois après	25 ans
3 mois1/2 après	30 ans
4 mois après	35 ans

~~L'indemnité prévue ci-dessus est également versée en cas de :~~

- ~~• - départ volontaire en retraite entre 60 et 65 ans, mais après liquidation effective de la retraite complémentaire,~~
- ~~• - départ en retraite à l'initiative de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans.~~

*N'est plus en vigueur nous contacter*

b) Un tel salarié qui partira en retraite à l'initiative de son employeur, à un âge inférieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- de 2 à 10 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 11 ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au delà de dix ans,
- et au minimum l'indemnité prévue au § a ci-dessus.

c) Modalités générales d'application

Un délai de prévenance réciproque de durée égale au préavis en cas de licenciement doit être respecté.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 17 des présentes dispositions particulières.

Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

La base de calcul de l'indemnité de départ en retraite est la même que celle de l'indemnité de licenciement.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficieront des dispositions particulières prévues dans le Code du Travail.

## **DEPLACEMENTS**

### **Article 37**

Les conditions de déplacement des salariés sont réglées conformément aux dispositions de l'Accord national du 26 février 1976 relatif à ce sujet qui leur sont applicables.

## **CHANGEMENT DE RESIDENCE**

### **Article 38**

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail, sous déduction des sommes de toute nature reçues par ailleurs par le salarié à ce titre. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui.

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

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

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

## **APPRENTISSAGE**

### **Article 39**

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les dispositions du Code du travail et par l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Le barème de salaires des apprentis figure en Annexe IV à la présente Convention.

## **FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

### **Article 40**

La formation et le perfectionnement professionnels sont définis par les dispositions du Code du Travail et par l'Accord Collectif National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié ainsi que par l'Accord Collectif National intervenu dans les industries des Métaux le 25 avril 1973 et ses avenants postérieurs.

## ANNEXE 1

### CHAMP D'APPLICATION

(application de l'article 1 des Dispositions Générales)

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

**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 identifiée par leur deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature; à l'intérieur d'une classe, la référence à un " groupe " d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code " A.P.E. ") 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 par celle-ci.

Le code " A.P.E. " (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu du Code du 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.

### 10 - SIDERURGIE

- 10.01 Sidérurgie**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 11 - PREMIERE TRANSFORMATION DE L'ACIER

- 11.01 Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.  
Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1 : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé...
- 11.02 Laminage à froid du feuillard d'acier**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.03 Etirage et profilage des produits pleins en acier**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.04 Profilage des produits plats en acier**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11.05 Fabrication de tubes d'acier**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### **13- METALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES METAUX 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.03 Métallurgie des métaux précieux**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.04 Métallurgie des ferro-alliages**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.10 Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.11 Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.12 Fabrication de demi-produits en cuivre**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.15 Production de transformation de matières fissiles**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13.16 Production et transformation de matières fertiles**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### **20 - FONDERIE**

- 20.01 Fonderie de métaux ferreux**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 20.02 Fonderie de métaux non ferreux**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## 21 – TRAVAIL DES METAUX

- 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.04 décolletage**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.05 Boulonnerie, visserie**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.10 Fabrication de ressorts**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à
- 21.13 Fabrication de mobilier métallique**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.14 Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 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 Fritage des métaux, fabrication d'aimants permanents**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**21.17 Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**22 – PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES**

**22.01 Fabrication de tracteurs agricoles**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**22.02 Fabrication d'autre matériel agricole**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**23 – FABRICATION DE MACHINES-OUTILS**

**23.01 Fabrication de machines-outils à métaux**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**23.02 Fabrication de machines à bois**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**23.03 Fabrication d'outillage, outils pour machines**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**23.04 Fabrication d'engrenages et organes de transmission**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**23.05 Fabrication de matériel de soudage**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**24 – PRODUCTION D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL**

**24.01 Robinetterie**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**24.02 Fabrication et installation de fours**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**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 infrarouge.

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 du 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**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 24.05 Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatique**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.06 Fabrication de pompes et compresseurs**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.07 Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.08 chaudronnerie**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.09 Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.10 Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.11 Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **25 – FABRICATION DE MATERIEL DE MANUTENTION, DE MATERIEL POUR LES MINES, LA SIDERURGIE, LE GENIE CIVIL**

- 25.01 Fabrication de matériel de travaux publics**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.02 Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.03 Fabrication de matériel de manutention et de levage**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.04 Fabrication de matériel de mines et de forage**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## **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 MATERIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION**

- 27.01 Fabrication de matériel de traitement de l'information**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 27.02 Fabrication de machines de bureau**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## 28 – FABRICATION DE MATERIEL ELECTRIQUE

- 28.10 Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.11 Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.12 Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.13 Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 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
- 28.15 Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.16 Réparation de gros matériel électrique**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.17 Fabrication de matériel d'éclairage**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.18 Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.19 Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charges et escaliers mécaniques**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.21 Fabrication d'appareillage électrique d'installation**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.22 Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.23 Fabrication d'accumulateurs**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 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 MATERIEL ELECTRONIQUE MENAGER ET PROFESSIONNEL

- 29.11 Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.12 Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.14 Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.15 Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.16 Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.21 Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29.22 Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et 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'EQUIPEMENT MENAGER**

- 30.01 Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30.02 Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30.03 Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### **31 – CONSTRUCTION DE VEHICULES AUTOMOBILES <sup>1</sup>ET D'AUTRES MATERIELS DE TRANSPORT TERRESTRE**

- 31.11 Construction de voitures particulières**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.12 Construction de caravanes et remorques de tourisme**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.15 Construction de carrosseries, bennes remorques, autres que de 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, couverts par la convention collective de la réparation automobile.

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

- 31.16 Fabrication de motocycles et cycles**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.17 Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31.21 Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 32 – CONSTRUCTION NAVALE

- 32.01 Construction de bâtiments de guerre**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception 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'exception 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 en bois.
- 32.04 Fabrication et pose d'équipements 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 AERONAUTIQUE

- 33.01 Construction de cellules d'aéronefs**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.02 Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.03 Construction d'équipements spécifiques pour les aéronefs**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33.04 Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 34 – FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATERIELS DE PRECISION

- 34.01 Horlogerie**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.02 Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.03 Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 34.04 Fabrication d'instruments d'optique et de précision**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.05 Fabrication de matériel photographique et cinématographique**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 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**  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## ACTIVITES 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 visées la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.  
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.
- 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 I.
- 55.40 Installation électrique**  
Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique 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 I : 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 de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

- 59.05 Commerce de métaux**  
Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, 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 I).
- 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.
- 82.01 Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)**  
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe III.
- 82.02 Formation des adultes et formation continue (services marchands)**  
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe III.

- 82.03**     **Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands)**  
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe III.
- 83.01**     **Recherche scientifique et technique (services marchands)**  
Dans ce groupe sont visés les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière 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 I).
- 92.21**     **Enseignement (services non marchands à caractère privé)**  
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.
- 97.23**     **Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)**  
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

# **ANNEXE II**

## **CLASSIFICATION**

**ACCORD PARITAIRE DU 4 OCTOBRE 1990**  
**Applicable au 1<sup>er</sup> octobre 1990**

-----

L'annexe II – Classification – de la Convention Collective de la Métallurgie d'Indre-&-Loire du 10 septembre 1987 est annulée et remplacée par l'annexe II ci-après.

### **PREAMBULE**

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par la Convention Collective en vigueur dans les industries des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de minima hiérarchiques par accord collectif.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

## **DISPOSITIONS**

### **Article 1 – Objet**

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent ci-après, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients servent, dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques d'Indre-&-Loire, à la détermination de minima hiérarchiques par accord collectif fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

### **Article 2 – Classement**

Tout le personnel visé par l'article 1<sup>er</sup> du chapitre II devra être classé d'après la classification figurant ci-après.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

### **Article 3 – Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels**

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'Annexe II A doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnés par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'Annexe II A une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

#### **Article 4 – Conditions d'accès à la position de cadre**

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V – possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education Nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains – seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadres.

#### **Article 5 – Salarié ayant une grande expérience professionnelle**

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 1 du présent accord, puisqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

## **PARAGRAPHE 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 à 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 trois 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 au § 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.

## **PARAGRAPHE II – CLAUSE DE REPARTITION**

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 trois 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.

### **PARAGRAPHE III – CLAUSE DE RATTACHEMENT**

Les organismes privés de formation pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement seront les suivants :

1. Les associations de formation (A.S.F.O.) créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telles que définies par le présent accord, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 2, du code du travail.
2. Les associations de formation (A.S.F.O.) créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 2, du code du Travail.  
Toutefois, ces associations de formation pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.
3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.
4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

## ANNEXE II CLASSIFICATION “ OUVRIERS ”

<p><b>Niveau I</b></p> <p>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.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieure.</p>	<p><b>0.1.(Coefficient 140)</b></p> <p>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.</p> <p>-----</p> <p><b>0.2.(Coefficient 145)</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>-----</p> <p><b>0.3.(Coefficient 155)</b></p> <p>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.</p> <p>Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.</p> <p>Les interventions portent sur les vérifications de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p>
---	---

## “ OUVRIERS ”

<p><b>Niveau II</b></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;</li> <li>• Soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.</li> </ul> <p>Il est placé sous le contrôle d’un agent le plus généralement d’un niveau de qualification supérieure.</p> <p><b>Niveau de connaissances professionnelles</b></p> <p>Niveaux V et V bis de l’Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l’expérience professionnelle.</p> <p>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>	<p><b>P.1(Coefficient 170)</b></p> <p>Le travail est caractérisé par l’exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• 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<sup>2</sup> 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.</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>-----</p> <p><b>P.2(Coefficient 190)</b></p> <p>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.</p> <p>Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.</p> <p>Il appartient à l’ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d’exécutions, de contrôler ses résultats.</p>
---	---

<sup>2</sup> 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

## “ OUVRIERS ”

<p><b>Niveau III</b></p> <p>D'après des 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.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>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.</p> <p><b>Niveau de connaissances professionnelles</b></p> <p>Niveaux V et IVb de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>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>	<p><b>P.3(Coefficient 215)</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>-----</p> <p><b>TECHNICIEN D'ATELIER (Coefficient 240) (T.A. 1)</b></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;</li> <li>• Soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.</li> </ul> <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>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>
---	--

## “ OUVRIERS ”

<p><b>Niveau IV</b></p> <p>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 œuvre 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.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p><b>Niveau de connaissances</b></p> <p><b>NIVEAU VI de l'Education Nationale</b> (circulaire du 11 juillet 1967)</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p><b>TECHNICIEN D'ATELIER (Coefficient 255) (T.A. 2)</b></p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;</li> <li>• La présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.</li> </ul> <p>-----</p> <p><b>TECHNICIEN D'ATELIER (Coefficient 270) (T.A. 3)</b></p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• La proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.</li> </ul> <p>-----</p> <p><b>TECHNICIEN D'ATELIER (Coefficient 285) (T.A. 4)</b></p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;</li> <li>• Le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;</li> <li>• La nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;</li> <li>• L'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.</li> </ul>
--	---

## “ ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS ”

<p><b>Niveau I</b></p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des 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.</p>	<p><b>PREMIER ECHELON (Coefficient 140)</b></p> <p>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...).</p> <p><b>DEUXIEME ECHELON (Coefficient 145)</b></p> <p>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.</p> <p><b>TROISIEME ECHELON (Coefficient 155)</b></p> <p>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.</p>
<p><b>Niveau II</b></p> <p>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.</p> <p><b>Niveau de connaissances</b> Niveaux V et Vbis de l'Education 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.</p>	<p><b>PREMIER ECHELON (Coefficient 170)</b></p> <p>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.</p> <p><b>DEUXIEME ECHELON (Coefficient 180)</b></p> <p>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.</p> <p><b>TROISIEME ECHELON (Coefficient 190)</b></p> <p>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.</p>

## “ ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS ”

<p><b>Niveau III</b></p> <p>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.</p> <p>Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre de 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.</p> <p><b>Niveau de connaissances</b></p> <p>Niveaux V et IVb de l'Education 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.</p>	<p><b>PREMIER ECHELON (Coefficient 215)</b></p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• L'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous forme de brefs compte rendus.</li> </ul> <p>-----</p> <p><b>DEUXIEME ECHELON (Coefficient 225)</b></p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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,...) ;</li> <li>• L'établissement, sous forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc...</li> </ul> <p>-----</p> <p><b>TROISIEME ECHELON (Coefficient 240)</b></p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• 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.</li> </ul>
--	---

## “ ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS ”

<p><b>Niveau IV</b></p> <p>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 œuvre 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.</p> <p>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.</p> <p><b>Niveau de connaissances</b></p> <p>Niveaux IV de l'Education 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.</p>	<p><b>PREMIER ECHELON (Coefficient 255)</b></p> <p>Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;</li> <li>• La présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.</li> </ul> <p>-----</p> <p><b>DEUXIEME ECHELON (Coefficient 270)</b></p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 ;</li> <li>• La proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.</li> </ul> <p>-----</p> <p><b>TROISIEME ECHELON (Coefficient 285)</b></p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;</li> <li>• La modification importante de méthodes, procédés et moyens ;</li> </ul> <p>La nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.</p>
--	---

## “ ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS ”

<p><b>Niveau V</b></p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif de 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.</p> <p>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.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p><b>Niveau de connaissances</b></p> <p>Niveaux III de l'Education 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.</p>	<p><b>PREMIER ECHELON (Coefficient 305)</b></p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles, ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p> <p>-----</p> <p><b>DEUXIEME ECHELON (Coefficient 335)</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>-----</p> <p><b>TROISIEME ECHELON (Coefficient 365)</b></p> <p>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 œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p>
--	--

# “ AGENTS DE MAITRISE ”

## DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

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.

<p><b>Niveau III</b></p> <p>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 de niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;</li><li>• Répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;</li><li>• Assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;</li><li>• Participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;</li><li>• 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 ;</li><li>• Transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</li></ul> <p><b>Niveau de connaissances</b></p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Acquis soit par voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p><b>PREMIER ECHELON</b> <b>(AM 1 – Coefficient 215)</b></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;</li><li>• Soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).</li></ul> <p>-----</p> <p><b>TROISIEME ECHELON</b> <b>(AM 2 - Coefficient 240)</b></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p>
---	---

## “ AGENTS DE MAITRISE ”

<p><b>Niveau IV</b></p> <p>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.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;</li> <li>• Faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;</li> <li>• Décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;</li> <li>• Apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes les mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;</li> <li>• Imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;</li> <li>• Rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;</li> <li>• Transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.</li> </ul> <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><b>Niveau de connaissances</b></p> <p>Niveaux IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Acquis soit par voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p><b>PREMIER ECHELON (AM 3 – Coefficient 255)</b></p> <p>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 vérifications nécessaires au respect des normes définies.</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><b>TROISIEME ECHELON (AM 4 - Coefficient 285)</b></p> <p>Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.</p> <p>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.</p>
--	---

## “ AGENTS DE MAITRISE ”

<p><b>Niveau V</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Ceci implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;</li> <li>• Faire réaliser les programmes définis ;</li> <li>• Formuler les instructions d'application ;</li> <li>• Répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;</li> <li>• Contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;</li> <li>• Donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;</li> <li>• Apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;</li> <li>• Promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;</li> <li>• S'assurer de la circulation des informations ;</li> <li>• Participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.</li> </ul> <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.</p> <p><b>Niveau de connaissances</b></p> <p>Niveau III – Education Nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). 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.</p>	<p><b>PREMIER ECHELON (AM 3 – Coefficient 305)</b></p> <p>Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.</p> <p>Il est amené pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><b>DEUXIEME ECHELON (AM 6 - Coefficient 335)</b></p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.</p> <p>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.</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p><b>TROISIEME ECHELON (AM 7 - Coefficient 365)</b></p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives.</p> <p>Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.</p> <p>Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.</p>
--	---

## ANNEXE II A

### SEUIL D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

-----

Les diplômes professionnels visés par les dispositifs de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte-tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

#### *a) Certificat d'aptitude professionnelle*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

#### *b) Brevet d'études professionnelles*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

#### *c) Certificat de Formation Professionnelle des Adultes – 1<sup>er</sup> degré*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3<sup>ème</sup> échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. – 1<sup>er</sup> degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170).

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la Formation Professionnelle des Adultes (1<sup>er</sup> degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'Emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

*d) Brevet Professionnel*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

*e) Brevet de technicien*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>ème</sup> échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>ème</sup> échelon du niveau III (coefficient 240).

*f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers un niveau IV.

*g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes – 2<sup>ème</sup> degré*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. – 2<sup>ème</sup> degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>ème</sup> échelon du niveau III (coefficient 225).

*h) Brevet de technicien supérieur*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>ème</sup> échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>ème</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

*i) Diplôme universitaire de technologie*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>ème</sup> échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>ème</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

*j) Diplôme d'Etat d'Infirmier ou d'Infirmière*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>ème</sup> échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>ème</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

*k) Diplôme du Conservatoire National des Arts et Métiers*

*Diplôme d'études supérieures techniques*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers.

*Diplôme d'études supérieures économiques*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers.

*Diplôme de premier cycle technique*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire National des Arts et Métiers.

### *Diplôme de premier cycle économique*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire des Arts et Métiers.

#### *l) Certificats de qualification*

##### *Certificat de qualification de la catégorie A*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 et 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

##### *Certificat de qualification de la catégorie B*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la Métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci à cette catégorie B.

##### *Certificat de qualification de la catégorie C*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci à cette catégorie C.

## **ANNEXE IV**

### **SALAIRE DES APPRENTIS**

Le salaire horaire des Apprentis est fixé comme suit, indépendamment de l'âge de ceux-ci tant pour les heures passées au Centre de Formation d'Apprentis que pour celles passées dans l'entreprise :

- 25 % du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) pendant le premier semestre d'apprentissage,
- 35 % du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) pendant le deuxième semestre d'apprentissage,
- 45 % du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) pendant le troisième semestre d'apprentissage ;
- 55 % du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) pendant le quatrième semestre d'apprentissage ;
- 70 % du salaire minimum de croissance (S.M.I.C.) pendant le cinquième et sixième semestres, lorsque la durée de l'apprentissage est de trois ans.

Lorsque la durée de l'apprentissage est réduite d'un an parce que l'apprenti a suivi pendant une année au moins une formation à temps complet dans un Etablissement d'Enseignement Technologique, l'apprenti est considéré comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

Pour les apprentis faisant une quatrième année, soit normale, soit par redoublement, la progression de leur salaire devra tenir compte de l'habileté acquise au cours des trois années écoulées.

Le temps passé aux cours théoriques par les apprentis fera l'objet de la même rémunération que celui passé à l'atelier pour l'enseignement pratique, lorsque ces cours ont lieu pendant l'horaire normal de travail.

Celui passé à la surveillance médicale est également indemnisé.

Le temps passé aux épreuves du C.A.P. sera indemnisé dans les mêmes conditions que celui passé au cours de technologie.

Un pécule sera versé en fin d'apprentissage et calculé d'après un pourcentage minimum de 6 % des indemnités versées pendant la durée du contrat d'apprentissage pour les apprentis ayant obtenu le C.A.P. à la fin de la durée normale de l'apprentissage, et 4 % pour les apprentis ne l'ayant pas obtenu.

## **ANNEXE V**

### **REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE DES SALARIES**

a) Les entreprises dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe 1 sont tenues d'adhérer à une institution de retraite complémentaire membre de l'UNIRS, pour leurs salariés non cadres, sous la réserve définie au b) ci-dessous.

b) Les agents de maîtrise, les administratifs techniciens et, dans la catégorie ouvriers, les techniciens d'atelier (T.A.) classés au-dessous du niveau V-2<sup>e</sup> échelon doivent être affiliés :

- Soit au régime de l'UNIRS,
- Soit, de préférence, au régime de retraite des cadres au titre de l'article 36 de l'annexe I à la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, dans les limites prévues par cet article.

# **ANNEXE VI**

## **ACCORD PARITAIRE relatif à certaines catégories de salariés**

Les nouvelles dispositions ci-après sont applicables à certaines catégories de salariés, ainsi qu'il suit :

### **Article 1<sup>er</sup> – Champ d'Application**

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

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant dans la présente Convention Collective.

### **Article 2 – Personnel visé**

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'Article 1<sup>er</sup> et occupant les fonctions suivantes :

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

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

### **Article 3 – Engagement**

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement. Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

- L'emploi et le classement selon la classification,
- La ressource garantie dudit emploi (basée sur la durée légale du travail),
- Les appointements réels,
- Eventuellement l'énumération des avantages en nature.

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

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

## **Article 4 – Examens psycho-sociologiques**

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psycho-sociologiques.

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

## **Article 5 – Promotion**

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

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

## **Article 6 – Emploi et Perfectionnement**

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

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des Commissions de l'Emploi dans le cadre de l'Accord du 9 juillet 1970 et de ses Avenants du 30 avril 1971 et du 9 juillet 1976.

## **Article 7 – Mutation Professionnelle**

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord du 9 juillet 1970 et de ses Avenants du 30 avril 1971 et du 9 juillet 1976, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 8 – Rémunération**

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

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

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

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs minima hiérarchiques déterminés par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective.

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

### **Article 9 – Rappel en cours de congés payés**

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

### **Article 10 – Secret Professionnel – Clause de non-concurrence**

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 11 – Indemnité minimale de licenciement**

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de l'Article 35 des Dispositions Particulières de la présente Convention Collective.

### **Article 12 – Reclassement**

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

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

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

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

## **ANNEXE VII**

### **GARANTIES APPLICABLES AUX OUVRIERS**

Les nouvelles dispositions ci-après sont applicables au personnel ouvrier, tel qu'il est défini par la classification " OUVRIERS " figurant à l'Annexe II de la Convention Collective.

#### **Article 1<sup>er</sup> – Garanties de fin de carrière pour les Ouvriers**

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

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

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

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

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

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficierait jusque-là pour la détermination de son salaire garanti en fonction du barème applicable.

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

## **Article 2 – Minima Hiérarchiques**

Dans le champ d'application de la Convention Collective, les Minima Hiérarchiques des ouvriers déterminés par accord collectif conformément à l'accord national du 21 juillet 1975 seront majorés de 5 % dans les conditions suivantes :

Le barème applicable devra distinguer d'une part, les Minima Hiérarchiques et d'autre part la majoration s'ajoutant à ceux applicables aux ouvriers.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

## **ANNEXE VIII**

### **PERSONNEL DES SERVICES DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies par l'accord national du 16 janvier 1979 et relevant du décret du 27 octobre 1936, art 5, 13.

#### **Article 2**

Pour le personnel visé à l'article 1<sup>er</sup>, le seuil des majorations pour heures supplémentaires qui a été fixé à 48 heures par semaine depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1980 par l'accord national du 4 avril 1979, est ramené à 47 heures à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1980, à 45 heures à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1981, à 44 heures au 1<sup>er</sup> juin 1982 et à 43 heures au 1<sup>er</sup> janvier 1983.

Les dispositions qui précèdent sont également applicables au personnel des services incendie soumis à un horaire d'équivalence.

#### **Article 3**

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

\*\*\*\*\*