

CONVENTION COLLECTIVE

applicable aux entreprises des

INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES ET CONNEXES DU LOT-ET-GARONNE

du

12 JANVIER 1996

oooooooooooo

Chambre Syndicale de la Métallurgie de Lot-et-Garonne

12A, rue Diderot - 47031 AGEN CEDEX

Tél : 53 77 50 50 - Fax : 53 66 38 49

PREAMBULE

La présente convention a pour effet de régler le statut des salariés de la métallurgie du département de Lot-et-Garonne et de réaliser, conformément à l'accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application et de prendre en compte les lois, règlements et accords nationaux en vigueur.

A cet effet, dès son entrée en vigueur, la présente convention annule et remplace la convention collective de la métallurgie conclue pour Agen et le Lot-et-Garonne (clauses générales du 17 juin 1955 et clauses particulières "horaires" du 17 juin 1955 modifiées par avenant du 23 avril 1963).

A titre transitoire, les accords du 13 décembre 1994 (rémunérations effectives garanties et valeur du point) continueront d'exercer leur plein effet et pourront faire l'objet d'actualisations en leur forme actuelle. Après l'entrée en vigueur de la présente convention, leur contenu sera adapté aux dispositions de cette dernière.

TABLE DES MATIERES

CLAUSES GENERALES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

Article premier	Etendue
Article 2	Salariés visés

CHAPITRE 2

MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION

Articles 3-4	Avantages conventionnels
Article 5	Différends collectifs - Conciliation

CHAPITRE 3

VALIDITE DE LA CONVENTION

Article 6	Publicité de la convention
Article 7	Entrée en vigueur
Article 8	Durée - Dénonciation

TITRE II - REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE PREMIER

DROIT SYNDICAL

Article 9	Représentativité syndicale
Articles 10-11	Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

CHAPITRE 2

DELEGUES DU PERSONNEL

Articles 12-13-14	Champ d'application
Article 15	Bureau de vote
Article 16	Organisation du vote
Articles 17-18-19	Fonctionnement

CHAPITRE 3

COMITE D'ENTREPRISE

Articles 20-21

CHAPITRE 4

DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Article 22

TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

GENERALITES

Article 23
Article 24
Article 25

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Egalité de traitement entre français et étrangers
Droit au travail de toutes les personnes handicapées en état
d'exercer une profession

CHAPITRE 2

FORMATION DU CONTRAT

Article 26

Embauchage

CHAPITRE 3

EXECUTION DU CONTRAT

Article 27
Article 28
Articles 29-30

Durée du travail
Travail temporaire
Hygiène et sécurité

CHAPITRE IV

RUPTURE DU CONTRAT

Article 31

TITRE IV - REMUNERATION

Article 32

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

TITRE V - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 33

oooooooooooo

CLAUSES PARTICULIERES CONCERNANT LES MENSUELS

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

Article premier

CHAPITRE 2

MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION

Article 2

Ancienneté dans l'entreprise

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION DU CONTRAT

Article 3

Essai professionnel

Article 4

Embauchage

Article 5

Période d'essai

Article 6

Classification professionnelle

Article 7

Examens psychotechniques

Article 8

Promotion

Article 9

Emploi et perfectionnement

Article 10

Clause de non-concurrence

CHAPITRE 2

EXECUTION DU CONTRAT

Article 11

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Article 12

Déplacements

Article 13

Changement de résidence

Article 14

Mutation professionnelle

Article 15

Modification du contrat de travail

CHAPITRE 3

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16

Service national

Article 17

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Article 18

Incidence de la maladie ou de l'accident sur les congés payés

Article 19

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 20

Préavis

Article 21

Indemnité de licenciement

Article 22

Départ à la retraite

Article 23

Mise à la retraite

Article 24

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Article 25

Certificat de travail

TITRE III - REMUNERATION

CHAPITRE PREMIER

GENERALITES

Article 26	Rémunération
Article 27	Paie mensuelle
Article 28	Bulletin de paie

CHAPITRE 2

MONTANT DE LA REMUNERATION

Article 29	Rémunérations minimales hiérarchiques pour la prime d'ancienneté
Article 30	Rémunérations effectives garanties
Article 31	Travaux aux pièces, à la prime, au rendement
Article 32	Majoration des heures supplémentaires
Article 33	Durée du travail

CHAPITRE 3

PRIMES ET INDEMNITES

Article 34	Prime d'ancienneté
Article 35	Travail en équipe
Article 36	Travail exceptionnel du dimanche
Article 37	Travail exceptionnel de nuit
Article 38	Indemnités de panier de nuit
Article 39	Indemnités d'emploi
Article 40	Inventions et brevets

TITRE IV - REPOS ET CONGES

CHAPITRE PREMIER

GENERALITES

Article 41	Jours fériés
Article 42	Congés annuels payés

CHAPITRE 2

CONGES PARTICULIERS

Article 43	Congés pour événements de famille
Article 44	Congés de maternité, d'adoption et congé pour soigner un enfant
Article 45	Congé parental d'éducation

TABLE ALPHABETIQUE

	CLAUSES GENERALES	CLAUSES PARTICULIERES MENSUELS
	Articles	Articles
A		
ACCIDENT		
. Congés payés		18
. Contrat de travail		17
. Indemnisation		19
ACCIDENT DE TRAJET	27	
ACCIDENT DU TRAVAIL	27	17-19
ACCORD COLLECTIF	4	
ACTIVITE SYNDICALE	10-11	
ADOPTION		44
AFFICHAGE		
. Comité d'entreprise	21	
. Délégués du personnel	14-19	
. Postes vacants	26	
. Syndicats	10	
AGE DE LA RETRAITE		21-22-23
ANCIENNETE		
. Détermination		2
. Durée du préavis		20
. Garantie fin de carrière		24
. Indemnisation maladie		19
. Indemnité de départ en retraite		22
. Indemnité de licenciement		21
. Indemnité de mise à la retraite		23
. Prime		29-34
APPRENTISSAGE	33	
AUTORISATION D'ABSENCE	11	
AVANTAGES ACQUIS	3	
B		
BULLETIN DE PAIE		28
BUREAU DE VOTE	14-15-16	
C		
CANDIDATURES	14	
CARRIERE (Fin de)		24
CASSE-CROUTE		35
CERTIFICAT DE TRAVAIL		25
CHANGEMENT DE RESIDENCE		13
CLASSIFICATION		4-6
CLAUDE DE NON -CONCURRENCE		10

	CLAUSES GENERALES	CLAUSES PARTICULIERES MENSUELS
	Articles	Articles
COLLEGE ELECTORAL		
. Comité d'entreprise	20	
. Délégués du personnel	13	
COMITE D'ENTREPRISE		
. Affichage	21	
. Collège	20	
. Communication	21	
. Consultation	27	
. Rémunérations effectives garanties		30
. Subvention	21	
COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CON- DITIONS DE TRAVAIL	29	
COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION	5	
CONGE D'ADOPTION		44
CONGES EVENEMENTS FAMILIAUX		43
CONGE FORMATION ECONOMIQUE	11	
CONGE MATERNITE		44
CONGE PARENTAL D'EDUCATION		45
CONGES PAYES		42
. Maladie		18
CONGE SUPPLEMENTAIRE		42
CONTRAT DE TRAVAIL	26	4
. Maladie		17
. Modification		16
CONTRE-VISITE MEDICALE		17-19
CONVENTION COLLECTIVE		
. Champ d'application	1-2	1
. Dénonciation	8	
. Différends collectifs	5	
. Durée	8	
. Entrée en vigueur	3-7	
. Etendue	1	
. Publicité	6	
CREDIT D'HEURES	17-18	
D		
DECES		43
DELEGUES DU PERSONNEL		
. Mise en place	12	
. Collèges et sièges	13	
. Elections	14-15-16	
. Rémunérations effectives garanties		30
DEMISSION	31	
. Préavis		20
DEPART EN RETRAITE		22

	CLAUSES GENERALES	CLAUSES PARTICULIERES MENSUELS
	Articles	Articles
DEPLACEMENT		12
DIMANCHE		36
DROIT SYNDICAL	9-10	
DUREE DU TRAVAIL	27	
E		
EGALITE PROFESSIONNELLE	23-24-32	
ELECTION		
. Comité d'entreprise	20	
. Délégués du personnel	14-15-16	
EMBAUCHAGE	26	4
ESSAI PROFESSIONNEL		3
ETRANGERS	24	
EVENEMENTS FAMILIAUX		43
EXAMENS PSYCHOTECHNIQUES		7
F		
FAUTE GRAVE		20
FEMME ENCEINTE		11
FIN DE CARRIERE		24
FORCE MAJEURE		
. Commission Paritaire de conciliation	5	
. Maladie		17-19
. Préavis		20
. Vote	14	
FORMATION		
. Hygiène et sécurité	29	
. Professionnelle	33	9
FRAIS DE DEPLACEMENT	11	
. Déménagement		13
G		
GREVE	5-8	
H		
HANDICAPES	25	30
HEURES DE DELEGATION		
. Comité d'entreprise	20	
. Délégués du personnel	18	
HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI		5-20
HEURES SUPPLEMENTAIRES		32

	CLAUSES GENERALES	CLAUSES PARTICULIERES MENSUELS
	Articles	Articles
HORAIRES DE TRAVAIL		27
HYGIENE ET SECURITE	28-29-30	
I		
INDEMNITES		
. Congés payés		42
. Départ en retraite	31	22
. Emploi		39
. Licenciement	31	14-21
. Mise à la retraite		23
. Panier de nuit		38
. Préavis		20
INVENTIONS		40
ISOLOIRS	16	
J		
JOURS FERIES		41
L		
LICENCIEMENT	31	14
. Economique		13-17-20-21
. Maladie		17
. Préavis		20
LISTE ELECTORALE	14	
LOCAL		
. Délégués du personnel	17	
. Repas	30	
LOCK-OUT	5-8	
M		
MAJORATION DE SALAIRES		
. Heures supplémentaires		32
. Travail du dimanche		36
. Travail en équipe		36
. Travail de nuit		37
MALADIE		
. Congés payés		18
. Contrat de travail		17
. Indemnisation		19
MARIAGE		43
MATERNITE		11-44
MISE A LA RETRAITE		23
MUTATION PROFESSIONNELLE		14

	CLAUSES GENERALES	CLAUSES PARTICULIERES MENSUELS
	Articles	Articles
N		
NAISSANCE		43
O		
ORGANISATION SYNDICALE	9	
P		
PAUSE CASSE-CROUTE		35
PERIODE D'ESSAI		4-5
PERIODES D'EXERCICE MILITAIRE		16
PREAVIS		
. Démission	32	20
. Licenciement	32	17-20
PRERETRAITE		21
PRESELECTION MILITAIRE		16
PRIME D'ANCIENNETE		29-34
PRIORITE DE REEMBAUCHAGE	26	
PROMOTION		8
PROTOCOLE D'ACCORD PREELECTORALE	14-20	
R		
RAPPEL SOUS LES DRAPEAUX		16
RECHERCHE D'EMPLOI (heures)		5-20
REMUNERATION		
. Bulletin de paie		28
. Egalité	32	
. Forfait		26
. Heures supplémentaires		32
. Indemnités d'emploi		39
. Indemnité de panier de nuit		38
. Paiement au mois		27
. Prime d'ancienneté		29-34
. Rémunérations effectives garanties		30
. Rémunérations minimales hiérarch.		29
. Rémunération réelle		26
. Travail (voir ce mot)		
RETRAITE		
. Départ en ...		22
. Mise à la ...		23
. Régime		4
RETROGRADATION		8
REUNION		
. Comité d'entreprise	20	
. Syndicat	11	

		CLAUSES GENERALES	CLAUSES PARTICULIERES MENSUELS
		Articles	Articles
	S		
SCRUTIN		14	
SERVICE NATIONAL			16
SUPPLEANT			
. Comité d'entreprise		20	
. Délégués du personnel		12-13	
	T		
TRAVAIL			
. Le dimanche			36
. En équipe			36
. De nuit			37-38
. A la pièce			31
. A la prime			31
. Au rendement			31
TRAVAIL TEMPORAIRE		29	
	U		
URNE		16	
	V		
VOTE			
. Bureau		15	
. Organisation		16	

CLAUSES GENERALES

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION TERRITORIAL ET PROFESSIONNEL

Etendue

Article premier. - Les clauses générales et particulières de la présente convention conclue en application des dispositions légales en vigueur règlent sur le territoire du département de Lot-et-Garonne les rapports de travail entre les employeurs et le personnel des deux sexes, au sein des établissements des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires, relevant des professions figurant en annexe.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Salariés visés

Article 2. - Sont visés par la présente Convention les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article premier, même s'ils n'appartiennent pas directement, par leur profession, à la Métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

CHAPITRE 2

MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION

Avantages conventionnels

Article 3. - La présente convention ne peut être la cause de restriction aux avantages individuels acquis dans l'entreprise par les salariés lorsque ces avantages sont acquis antérieurement à l'entrée en vigueur de la présente convention.

Article 4. - Les dispositions de la présente convention ne pourront faire obstacle aux accords qui pourraient être conclus sur la base nationale, ou par des entreprises, en conformité avec les dispositions légales en vigueur.

Les dispositions de la présente convention ne constituent qu'un minimum et s'appliquent aux rapports nés du contrat de travail, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette convention.

Différends collectifs - Conciliation

Article 5. - Tous les différends collectifs concernant l'interprétation de la présente Convention Collective, qui n'auront pu être réglés au niveau des entreprises, seront soumis par la partie la plus diligente à la Commission Paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

La Commission Paritaire de conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la CHAMBRE SYNDICALE DE LA METALLURGIE DE LOT-ET-GARONNE.

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 la CHAMBRE SYNDICALE DE LA METALLURGIE DE LOT-ET-GARONNE.

La Commission Paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause la plus diligente, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder 6 jours francs à partir de la date de réception de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 8 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 par lettre recommandée avec accusé de réception 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 leur représentants s'il y a lieu, et notifié sans délai par lettre recommandée avec accusé de réception aux parties.

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

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes, réaffirmant leur volonté commune de voir se développer une politique contractuelle pleinement assumée, s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne déclencher ni grève ni "lock-out".

CHAPITRE 3

VALIDITE DE LA CONVENTION

Publicité de la convention

Article 6. - La présente convention conclue en vertu des dispositions légales en vigueur, sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et accomplissement des formalités de publicité en vigueur.

Entrée en vigueur

Article 7. - Conformément aux dispositions légales en vigueur, la présente Convention Collective est applicable à partir du jour qui suit son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Lot-et-Garonne.

Durée - Dénonciation

Article 8. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation par l'une des parties contractantes. La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes, avec un préavis de deux mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne déclencher ni grève ni lock-out.

La dénonciation devra être accompagnée d'un nouveau projet afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard. Si la convention 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 compter de l'expiration du délai de préavis de deux mois susvisé, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention. Chaque avenant de la présente convention peut être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

TITRE II - REPRESENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE PREMIER

DROIT SYNDICAL

Représentativité syndicale

Article 9. - Est considérée comme représentative, toute organisation syndicale qui remplit les conditions prévues par la législation en vigueur.

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Article 10. - L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu des dispositions légales en vigueur.

Conformément à la loi, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les origines, les croyances et les opinions, le sexe, ne seront pas pris en considération par les employeurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux. En application de l'article L 412-2 du code du travail, l'exercice d'un mandat syndical ne peut entraîner aucune discrimination.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat. De même, les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération les opinions, les origines, les croyances ou l'affiliation de chacun à tel ou tel syndicat.

Les parties signataires s'engagent à appliquer sans réserve les dispositions légales et réglementaires en vigueur sur l'exercice du droit syndical, en les complétant par les dispositions ci-dessous :

- dans chaque établissement, l'affichage se fera conformément aux dispositions légales en vigueur,
- tout document affiché le sera sur les panneaux prévus à cet effet,
- les communications seront obligatoirement portées à la connaissance de la Direction simultanément à leur affichage. Les communications des délégués du personnel, du Comité d'Entreprise ou d'Etablissement seront affichées sur des panneaux distincts.

Article 11.

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

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

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

Le nombre maximum d'absences simultanées est déterminé d'une manière identique aux dispositions de l'arrêté du 7 mars 1986, fixant le nombre maximal de salariés susceptibles de bénéficier, au cours d'une année, des congés de formation économique, sociale et syndicale prévus aux articles L 451-1 à L 451-5 du code du travail.

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

2. En matière de congé de formation économique, sociale et syndicale, les salariés seront admis au bénéfice des dispositions légales en vigueur.

3. Dans le cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée d'un commun accord entre organismes d'employeurs et de salariés relevant du champ d'application de la présente convention, le temps de travail perdu du fait de leur présence à cette réunion leur sera payé par leur employeur, sur présentation de tous justificatifs, dans les mêmes conditions que s'ils avaient travaillé effectivement.

Les frais de déplacement (hors agglomération agenaise) éventuellement engagés par les salariés participant à une telle réunion paritaire seront payés par leur employeur, sur présentation d'un justificatif, sur la base du tarif le plus économique des moyens de transport en commun utilisables. A défaut d'existence de moyens de transport en commun, ces frais de déplacement seront payés sur la base du barème du prix de revient kilométrique publié chaque année par la Direction Générale des Impôts, dans la limite d'une puissance fiscale de 7 CV.

4. Les organisations signataires réaffirment la légitimité des droits évoqués au présent point et reconnaissent que leur exercice s'intègre dans le fonctionnement régulier de l'entreprise dont les exigences ne peuvent être méconnues. Aussi, les salariés devront avoir au préalable informé de leur absence leur employeur et s'efforceront de réduire au minimum, en commun accord, les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

En aucun cas, le nombre des représentants des organisations syndicales de salariés ne pourra dépasser trois par organisation syndicale de salariés. Ce nombre ne pourra non plus dépasser un salarié par organisation syndicale dans une même entreprise.

CHAPITRE 2

DELEGUES DU PERSONNEL

Champ d'application

Article 12. - Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur et par les articles ci-après. Dans tous les cas, les délégués suppléants pourront accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé à ces réunions sera indemnisé comme temps de travail.

Article 13. - Le nombre de collègues sera ainsi fixé :

de 11 à 25 salariés :	1 collègue
à partir de 26 salariés :	2 collègues
à partir de 250 salariés :	3 collègues
à partir de 500 salariés :	4 collègues

La répartition des sièges des délégués titulaires, chaque titulaire étant doté d'un suppléant, est fixée selon le tableau ci-après. Cette répartition prévaudra tant que les dispositions du décret n°83.470 du 8 juin 1983 seront en vigueur.

EFFECTIFS	OUVRIERS	EMPLOYES	TECHNICIENS DESSINATEURS MAITRISE	INGENIEURS ET CADRES	TOTAL
11 à 25		1			1
26 à 74	1			1	2
75 à 99	2			1	3
100 à 124	2			2	4
125 à 174	3			2	5
175 à 249	4			2	6
250 à 499	4	1		2	7
500 à 749	4	1	2	1	8
750 à 999	5	1	2	1	9

Toutefois, une répartition différente des sièges pourra être fixée par accord préélectoral en considération des caractéristiques propres à l'entreprise ou l'établissement.

A partir de 1000 salariés, conformément à la loi, un délégué titulaire et un délégué suppléant seront prévus par tranche supplémentaire de 250 salariés. L'affectation de ces délégués supplémentaires entre les différents collèges se fera après accord entre la Direction et les organisations syndicales.

Dans les entreprises où la prédominance du collège ouvrier (la moitié + 1 des effectifs totaux de l'entreprise) n'existe pas, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas. Dans ce cas, la répartition se fera au prorata des effectifs inscrits dans chacun des collèges prévus par la loi. En toute hypothèse, chacun des collèges existant disposera d'un siège de délégué titulaire et d'un siège de délégué suppléant.

Article 14. - La négociation d'un protocole d'accord préélectoral devra s'engager entre l'employeur et les organisations syndicales un mois avant la date d'expiration du mandat des délégués en fonction.

Il comportera notamment :

- la date des élections, qui devra se situer dans la quinzaine précédant l'expiration du mandat en cours des délégués. Elle sera la même pour tous les collèges électoraux. Dans les entreprises où il n'y a pas de délégués du personnel en fonction, la date des élections devra se situer au plus tard 45 jours après leur annonce par voie d'affichage. Dans le cas où, pour une raison de force majeure, le vote ne pourrait avoir lieu à l'expiration du mandat des délégués en exercice, ces derniers resteraient momentanément en fonction jusqu'aux prochaines élections, sans toutefois que l'exercice provisoire de ces attributions puisse excéder une durée de trois mois.
- la date du premier tour du scrutin, ainsi que la présentation de la liste des électeurs et de la liste des éligibles qui seront annoncées et présentées au plus tard 15 jours avant cette date par avis affiché sur les panneaux de l'entreprise.
- la répartition du personnel dans les collèges électoraux,
- la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel,
- la date de dépôt des candidatures au premier et au second tour, qui devront être déposées auprès de la Direction au plus tard 10 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, afin de tenir compte des conditions particulières à certaines entreprises.
- la date et l'emplacement de l'affichage des listes électorales par la Direction,
- l'organisation des opérations de vote,
- les heures de scrutin et les modalités de dépouillement. L'élection a lieu pendant le temps de travail. Toutefois, un accord contraire peut être conclu entre l'employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail continu. Le temps de vote pourra alors, dans cette hypothèse, être considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif. Pour répondre aux situations particulières à certaines entreprises, le vote par correspondance pourra être prévu par le protocole préélectoral.

Bureau de vote

Article 15. - Sauf autre disposition prévue dans le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé, dans toute la mesure du possible, de l'électeur le plus ancien dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette fonction. La Présidence appartiendra au plus ancien.

Les bureaux pourront être assistés dans toutes leurs opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel.

Aussitôt après la clôture du scrutin, le bureau de vote procédera au dépouillement et établira son procès-verbal en nombre suffisant d'exemplaires signés par les membres du bureau.

Organisation du vote

Article 16. - Le vote a lieu à bulletin secret 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 à leur disposition.

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

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins et des enveloppes de couleurs différentes devront être prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

Toutefois, des accords précisant les modalités des élections pourront intervenir en considération des particularités de l'entreprise.

Fonctionnement

Article 17. - Le chef d'établissement est tenu, conformément aux dispositions légales en vigueur, de mettre un local, avec table et sièges nécessaires, à la disposition des délégués du personnel pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Le temps passé par les délégués du personnel titulaires et suppléants aux réunions avec le chef d'établissement ou son représentant leur est payé comme temps de travail effectif et ne s'impute pas sur leur crédit d'heures.

Article 18. - Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel titulaires le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles ne peut excéder quinze heures par mois. A ce titre, les délégués du personnel titulaires pourront, dans des cas qui relèvent de leurs fonctions et nécessitant une démarche à l'extérieur, s'absenter de l'établissement après en avoir avisé la Direction. Après tout déplacement dans l'Etablissement ou hors de celui-ci, lorsque l'employeur le jugera nécessaire et sans y apporter un caractère systématique, il pourra demander des précisions quant à l'utilisation du temps passé en délégation.

Article 19. - Les délégués peuvent faire afficher, conformément aux dispositions légales en vigueur, les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur les emplacements prévus à cet effet. Le document affiché sera communiqué à l'employeur.

CHAPITRE 3 COMITE D'ENTREPRISE

Article 20. - Les comités d'entreprises seront mis en place conformément aux lois et décrets en vigueur.

Le nombre de collèges et la répartition des sièges des membres titulaires sont déterminés comme suit : chaque titulaire étant doté d'un suppléant :

EFFECTIFS	OUVRIERS-EMPLOYES	TECHNICIENS DESSINATEURS MAITRISE	INGENIEURS ET CADRES	TOTAL
50 à 74	2	1		3
75 à 99	2	2		4
100 à 399	3	1	1	5
400 à 749	4	1	1	6
750 à 999	5	1	1	7

Cette répartition prévaudra tant que les dispositions du décret n° 83.470 du 8 juin 1983 seront en vigueur. Toutefois, une répartition différente des sièges pourra être fixée par accord préélectoral en considération des caractéristiques propres à l'entreprise ou à l'établissement.

Au-dessus de 1000 salariés, il sera fait application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises où la prédominance du collège ouvriers-employés (la moitié + 1 des effectifs totaux de l'entreprise) n'existe pas, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas. Dans ce cas, la répartition se fera au prorata des effectifs inscrits dans chacun des collèges prévus par la loi. En toute hypothèse, chacun des collèges existant disposera d'un siège de membre titulaire et d'un siège de membre suppléant.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 14, 15 et 16 des présentes clauses générales.

Pour les membres élus du Comité d'Entreprise, l'exercice des heures de délégation est soumis aux mêmes conditions que celles rappelées à l'article 19 pour les délégués du personnel. Le nombre d'heures de délégation est celui fixé par la législation en vigueur.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du Comité, ou à toute réunion extraordinaire convoquée par le Président, à son initiative ou à la demande de la majorité des membres élus, les membres titulaires et suppléants, ainsi que les représentants syndicaux, sont rémunérés pour le temps passé à ces réunions. Ce temps leur est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Article 21. - L'affichage des communications du Comité d'Entreprise s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

La subvention annuelle destinée au financement des institutions sociales du Comité d'Entreprise est fixée conformément aux dispositions de l'article L 432-9 du Code du Travail. L'employeur, dans toute la mesure du possible et compte tenu des particularités de l'entreprise, s'efforcera d'allouer une subvention annuelle permettant au Comité d'Entreprise de mettre en oeuvre les actions sociales nécessaires.

CHAPITRE 4

DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL

Article 22. - Dans les entreprises occupant plus de 50 et moins de 200 salariés, l'employeur peut, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, mettre en place une délégation unique du personnel, conformément à l'article L 431-1-1 du code du travail.

TITRE III - CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

GENERALITES

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 23. - Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises mettront en pratique le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Egalité de traitement entre français et étrangers

Article 24. - Conformément aux textes en vigueur, les entreprises mettront en pratique le principe d'égalité de traitement entre français et étrangers.

Droit au travail de toutes les personnes handicapées en état d'exercer leur profession

Article 25. - Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes les personnes handicapées en état d'exercer une profession sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

CHAPITRE 2 FORMATION DU CONTRAT

Embauchage

Article 26. - L'embauchage d'un salarié fera l'objet d'une lettre d'engagement ou donnera lieu à la rédaction d'un contrat de travail.

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise, avant de faire appel à des éléments extérieurs.

Le salarié intéressé par ces postes pourra présenter une demande. A cet effet, dans toute la mesure du possible, l'employeur portera à la connaissance du personnel, par voie d'affichage, les postes à pourvoir.

Toutefois, ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi et de réembauchage, ni aux dispositions des articles 14, 26 et 30 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

CHAPITRE 3 EXECUTION DU CONTRAT

Durée du travail

Article 27. - La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et par les accords en vigueur dans les industries des métaux.

Les horaires sont établis par la Direction après consultation, lorsqu'ils existent, du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, conformément aux dispositions du code du travail.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont réglées par les dispositions légales en vigueur.

Le salarié n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire par suite d'un accident de travail ayant entraîné une incapacité temporaire, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires, dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident. La présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident de trajet.

Travail temporaire

Article 28. - L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des dispositions légales en vigueur.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail pendant la durée des missions, par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

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 et des enfants, des jeunes salariés 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.

Hygiène et sécurité

Article 29. - Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents 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 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette formation, sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement, après consultation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 30. - Les employeurs devront scrupuleusement appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail (livre 2 - titre III du Code du Travail).

De leur côté, les salariés devront utiliser correctement les équipements convenables individuels ou collectifs, de sécurité ou de protection, mis à leur disposition et respecter scrupuleusement les consignes de sécurité et de prévention qui leurs sont données.

Il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail.

Pour la mise à disposition d'un local destiné à la prise des repas du personnel, les employeurs se conformeront aux dispositions des articles R 232-10 et R 232-10-1 du Code du Travail.

CHAPITRE IV RUPTURE DU CONTRAT

Article 31. - La démission et le licenciement sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

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

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi.

TITRE IV - REMUNERATION

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Article 32. - Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre femmes et hommes pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 5 des "clauses générales" de la présente convention collective, sans préjudice de recours éventuel de droit commun.

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

TITRE V - APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 33. - Le régime juridique des apprentis, les conditions de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, sont définis par les dispositions légales et contractuelles en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent aux politiques de première formation et de formation professionnelle continue définies et aménagées par l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989, ainsi que par les accords de la Métallurgie du 10 mars 1983 et du 22 janvier 1985.

Dans le cadre de la politique contractuelle, elles réaffirment leur adhésion commune au développement des formules de formation en alternance et à la promotion d'une politique de formation par l'apprentissage permettant d'accéder à tous les diplômes de l'enseignement technique.

Les organisations signataires réaffirment leur attachement à la formation et au rôle du comité d'entreprise dans ce domaine.

CLAUSES PARTICULIERES CONCERNANT LES MENSUELS

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

Article premier. - Les présentes clauses particulières règlent les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'une part, et, d'autre part, les employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention Collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous un vocable unique "MENSUELS", à défaut de précision contraire.

CHAPITRE 2

MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION

Ancienneté dans l'entreprise

Article 2. - Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.

Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise.

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION DU CONTRAT

Essai professionnel

Article 3 - L'exécution d'une épreuve préliminaire à l'embauche ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, si le temps passé à cette épreuve excède trois heures, il sera payé au taux de la rémunération effective garantie de l'emploi que le candidat est susceptible d'occuper.

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

Embauchage

Article 4 - L'embauchage est effectué par la Direction conformément aux lois et règlements en vigueur.

Tout engagement sera confirmé par une lettre d'embauche ou un contrat de travail stipulant notamment :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification professionnelle,
- la durée de la période d'essai,
- la rémunération effective garantie (base : durée hebdomadaire légale du travail),
- la rémunération réelle et la durée du travail correspondante,
- l'établissement de rattachement dans lequel cet emploi doit être exercé,
- le régime de retraite complémentaire et éventuellement de prévoyance auquel l'entreprise est affiliée.

Période d'essai

Article 5. - La période d'essai sera de :

- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V,
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV,
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II,
- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I (niveaux définis par l'accord de classification du 21 juillet 1975 modifié, en annexe).

A l'expiration de la durée indiquée ci-dessus, la période d'essai pourra, le cas échéant et après accord écrit des parties, être prolongée d'une durée qui n'excède pas la durée initiale.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera de 3 jours pour les périodes d'essai d'un mois et d'une semaine pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel non retenu en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Dans la mesure où ses recherches l'imposent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

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

Classification professionnelle

Article 6. - La classification des emplois des mensuels est effectuée conformément à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 et ses avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983 et 25 janvier 1990, en annexe.

Examens psychotechniques

Article 7. - Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychotechniques.

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychotechnique ; lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychotechnique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées.

Promotion

Article 8. - En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence, éventuellement après un stage de formation approprié, aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel de qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire égale à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. La période probatoire pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé aux conditions de rémunération et de qualification antérieures, dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Pour les emplois susceptibles d'être confiés à des agents de maîtrise d'atelier et aux mensuels classés au niveau IV ou au niveau V, toute vacance ou création de poste sera portée à la connaissance du personnel concerné. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur. En cas de promotion, il est adressé à l'intéressé une lettre ou remis un avenant au contrat précisant les nouvelles conditions d'emploi et comportant les mentions prescrites par l'article 4.

Emploi et perfectionnement

Article 9. - 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.

Pour l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier et pour les mensuels classés au niveau IV ou au niveau V, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de 5 ans, bénéficié des 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 son avenant du 30 avril 1971 concernant les cadres, techniciens et agents de maîtrise.

Clause de non-concurrence

Article 10. - Une collaboration loyale implique évidemment pour le mensuel l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie.

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

L'interdiction ne pourra excéder une durée d'un an renouvelable une fois et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II ainsi qu'au niveau III, échelon 1.

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

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

Pour l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier et pour les mensuels classés au niveau IV ou au niveau V, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10e, tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence. Dans la limite de cette durée et lorsque le salarié aura retrouvé un emploi compatible avec la clause de non-concurrence, l'indemnité sera ramenée à 5/10e.

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier, par écrit, dans les 8 jours suivant 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 de dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés. Cette indemnité est payée mensuellement.

CHAPITRE 2

EXECUTION DU CONTRAT

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Article 11. - Il est recommandé aux établissements de prendre dans toute la mesure du possible les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant au vestiaire qu'aux sorties du personnel. Les consultations prénatales obligatoires et les changements de postes seront régis par les réglementations en vigueur.

En tout état de cause, et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du début du troisième mois de grossesse constatée par le carnet de maternité, les femmes enceintes seront autorisées à quitter leur poste de travail cinq minutes avant l'heure de chaque sortie affichée, sans réduction de salaire.

Il sera accordé aux femmes enceintes de trois mois et plus, une pause payée de quinze minutes le matin et une pause payée de quinze minutes l'après-midi, qui ne se cumuleront pas avec les pauses payées déjà existantes dans l'établissement.

Déplacements

Article 12. - Les déplacements des mensuels seront réglés conformément aux dispositions de l'accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement dans la métallurgie, en annexe.

Changement de résidence

Article 13. - En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour son changement de résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacements de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais, sur justificatifs, seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif le moins onéreux.

Dans le cadre des dispositions de l'article L 321-1 du code du travail, le refus par le mensuel entraînera la rupture du contrat de travail pour motif économique et le paiement des indemnités de licenciement dues en ce cas.

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacements régis par l'article 12 ci-dessus.

Mutation professionnelle

Article 14. - L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu pendant 5 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.

Ces dispositions ne s'appliquent pas en cas de rétrogradation pour motif disciplinaire.

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.

En tout état de cause, les garanties prévues ci-dessus ne pourront être inférieures aux avantages nés des dispositions nationales sur les problèmes généraux de l'emploi.

L'ensemble des dispositions du présent article ne s'appliquent pas au personnel se trouvant en période d'essai.

Modification du contrat de travail

Article 15. - Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments substantiels du contrat fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé mais cependant maintenue par l'employeur, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle, conformément aux dispositions de l'article L 321-1 du code du travail.

CHAPITRE TROIS

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT

Service national

Article 16. - Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois, le départ au service national ne constitue pas en lui-même une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi.

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

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

Sous peine de ne pouvoir prétendre au bénéfice des dispositions ci-dessus, le jeune mensuel dont le service national aura été prolongé devra en informer l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard dans le mois suivant la date initialement prévue pour sa libération.

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

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

Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Article 17. - Les absences justifiées au plus tard dans les 72 heures, par certificat médical et contre-visite médicale s'il y a lieu, résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail, et portées à la connaissance de l'employeur dans les 24 heures dans toute la mesure du possible, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Le salarié a toute latitude pour, éventuellement, demander à faire l'objet d'une contre-expertise à la suite de la contre-visite.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé après respect de la procédure prévue en cas de licenciement ; il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie ou accident versées par l'employeur.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 21 des présentes "Clauses particulières" le mensuel ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Au cours de l'absence du mensuel pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail pour toute cause même étrangère à la maladie ou à l'accident, notamment licenciement collectif, à charge pour lui de respecter les règles applicables en la matière.

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

La rupture du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident du trajet, ou d'une maladie professionnelle ne peut intervenir que conformément aux dispositions des articles L 122-32-1 et suivants du code du travail.

Incidence de la maladie ou de l'accident sur les congés payés

Article 18. - La maladie ou l'accident survenu pendant la prise des congés ne vient pas prolonger ces congés. Le mensuel devra donc respecter, s'il est rétabli, la date initialement prévue de son retour de congé.

Sauf accord entre les parties, l'employeur versera l'indemnité de congé payé telle que prévue à l'article 42, sans opérer aucune réduction pour cause de maladie ou d'accident pendant la période de congé.

. Si le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident à la date prévue pour son départ en congé, l'employeur assurera l'indemnisation prévue à l'article 19.

Si le salarié reprend son travail avant le 31 octobre, ou avant la date marquant dans l'entreprise la fin de la période de congé, il bénéficiera d'une période de congé à des dates convenues avec l'employeur et correspondant au congé non pris.

L'incidence de la maladie ou de l'accident sur le calcul déterminant la durée des congés est régie par les dispositions de l'article 42 des présentes clauses particulières.

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 19. - En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions précisées ci-après.

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée 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, sauf cas de force majeure, 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 l'Union Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à l'Union Européenne.

Le salarié a toute latitude pour, éventuellement, demander à faire l'objet d'une contre-expertise à la suite de la contre-visite.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent sera ramenée à trois mois.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération nette.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) sera augmenté de 15 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 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 de prévoyance auxquelles adhère l'entreprise.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, 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.

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

Toutefois, si un mensuel 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 de 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.

Un même arrêt de travail continu pour maladie à cheval sur deux années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du crédit.

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 dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Les parties signataires recommandent, dans toute la mesure du possible, et en fonction de la spécificité de chaque entreprise, de compléter, voire d'élargir ces garanties, dans le cadre d'un contrat de prévoyance qui présenterait un caractère complémentaire aux garanties de la présente convention, en particulier en matière de maintien des salaires en longue maladie, incapacité, invalidité.

Préavis

Article 20. - Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf cas de force majeure ou de faute grave, sera fixée comme suit :

Cause de la rupture	Démission	Licenciement
Classification du mensuel		
NIVEAU I	2 semaines	2 semaines (1) (2)
NIVEAU II ou III	1 mois	1 mois (2)
NIVEAU IV	2 mois	2 mois
NIVEAU V	3 mois	3 mois
(1) Durée portée à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et jusqu'à 2 ans d'ancienneté		
(2) Durée portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise		

Les différents niveaux sont définis par l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 et ses avenants, et annexes.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le mensuel 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 démission, et par accord constaté par écrit, les parties peuvent convenir de réduire la durée du préavis.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été effectuée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 34 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi selon les modalités suivantes :

DEMISSION		LICENCIEMENT	
Préavis de 2 semaines	Préavis au moins égal à 1 mois	Préavis de 2 semaines	Préavis au moins égal à 1 mois
20 h non rémunérées	50 h non rémunérées par mois de préavis	20 h rémunérées	50 h rémunérées par mois de préavis

Les durées d'autorisation d'absence prévues par le tableau ci-dessus ne concernent que les mensuels travaillant à temps complet.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les durées d'absence prévues ci-dessus seront calculées au prorata de la durée hebdomadaire moyenne du salarié sur les trois derniers mois comparée à la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise pour la catégorie à laquelle appartient le salarié.

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

Dans la mesure où ses recherches l'imposent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Indemnité de licenciement

Article 21. - Il sera alloué aux mensuels licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

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

Par référence aux dispositions de l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, les mensuels compris dans un licenciement collectif économique, âgés d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, bénéficieront d'une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement.

Toutefois, ne peut prétendre à cette majoration :

- le mensuel acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur,
- le mensuel 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 mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, accord d'entreprise),
- le mensuel qui dispose du nombre d'annuités nécessaires pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein au sens de la réglementation de la sécurité sociale ou qui peut faire liquider, sans abattement d'âge, une pension de retraite.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois de présence effective du mensuel licencié toutes primes contractuelles comprises compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période.

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

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

Départ à la retraite

Article 22. - Le départ à la retraite est provoqué par le mensuel qui prend l'initiative de la cessation du contrat de travail en raison de son droit à pension de vieillesse.

Pour prétendre aux dispositions particulières régissant le départ à la retraite, le mensuel devra être âgé d'au moins 60 ans à la date de cessation effective du contrat de travail, quel que soit le nombre de trimestres de cotisation qu'il aura pu valider.

Le mensuel âgé d'au moins 60 ans et partant à la retraite à son initiative devra respecter un délai de prévenance égal au délai prévu à l'article 20 des présentes clauses particulières en cas de rupture du fait de l'employeur, sans toutefois pouvoir excéder deux mois.

Le départ à la retraite ouvre droit pour le mensuel remplissant les conditions ci-dessus à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise comme suit :

- ancienneté comprise entre 2 et 10 ans : 1/10e de mois par année
- plus de 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2
- plus de 15 ans d'ancienneté : 2 mois
- plus de 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2
- plus de 25 ans d'ancienneté : 3 mois
- plus de 30 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2
- plus de 35 ans d'ancienneté : 4 mois

Il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise après le 65e anniversaire de l'intéressé.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2 des présentes clauses particulières. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail antérieur 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.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 21 des présentes clauses particulières.

Mise à la retraite

Article 23. - La mise à la retraite d'un mensuel correspond à une cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur motivée par le droit du mensuel à bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement pour tout mensuel âgé d'au moins 65 ans.

La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur s'analyse comme un licenciement lorsque la mise à la retraite concerne un mensuel âgé de moins de 65 ans.

L'employeur qui procède à une mise à la retraite doit notifier cette mesure par écrit et respecter un délai de préavis égal au délai institué par l'article 20 des présentes clauses particulières.

Le mensuel susceptible de bénéficier d'une retraite à taux plein et mis à la retraite par son employeur recevra une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/10e de mois par année d'ancienneté
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10e de mois par année plus 1/15e de mois par année au-delà de 10 ans.

En tout état de cause, le montant brut de l'indemnité de mise à la retraite ne pourra être inférieur au montant brut de l'indemnité de départ à la retraite tel que défini à l'article 22.

Il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise après le 65e anniversaire de l'intéressé.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2 des présentes clauses particulières. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail antérieur 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 à la retraite.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité sera égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le départ du mensuel.

Cette base ne pourra être inférieure au tiers de la rémunération des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période de référence, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Article 24. - Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément aux dispositions de l'article 2 des présentes clauses particulières, 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 aux dispositions de l'article 2 des présentes clauses particulières, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

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

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon 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 bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération effective garantie en fonction du barème territorial.

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

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

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

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

Certificat de travail

Article 25. - Le certificat de travail répondra aux prescriptions générales de l'article L 122-16 du Code du Travail.

Il portera la date effective de la cessation des relations contractuelles, c'est-à-dire la date marquant la fin du préavis effectué, ou non effectué.

TITRE III - REMUNERATION

CHAPITRE PREMIER

GENERALITES

Rémunération

Article 26. - La rémunération réelle du mensuel 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 l'accord modifié du 21 juillet 1975 sur la classification, 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 ne pourra être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Paiement au mois

Article 27. - Les mensuels sont payés obligatoirement une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération. La rémunération mensuelle correspondra à l'horaire moyen mensuel à raison de 39 heures hebdomadaires.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de la durée légale hebdomadaire de travail, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations ou que l'organisation du travail ou un accord prévoit des reports d'heures d'une semaine sur l'autre (horaires souples, travail en continu par exemple).

Bulletin de paye

Article 28. - A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R 143-2 du Code du Travail.

CHAPITRE 2

MONTANT DE LA REMUNERATION

Rémunérations minimales hiérarchiques pour la prime d'ancienneté

Article 29. - Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sont fixées par les barèmes ayant fait l'objet d'avenants à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à la présente convention. Elles sont annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales représentatives.

La rémunération minimale hiérarchique des mensuels figurant en annexe à la présente convention, découlant de la valeur du point, sert de base au calcul de la prime d'ancienneté des mensuels susvisés. Elle est adaptable à l'horaire de travail effectif.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification "ouvriers" instituées par accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Pour les agent de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Toutefois, sur le bulletin de paie du personnel concerné par ces majorations, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due aux intéressés.

Ne sont pas compris dans les rémunérations minimales hiérarchiques et s'ajoutent à ces dernières :

- les majorations pour heures supplémentaires,
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- les remboursements de frais et primes ayant ce caractère,
- les primes d'ancienneté,
- les primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

La garantie mensuelle ainsi prévue s'applique, quelle que soit la forme de rémunération, au personnel travaillant au temps, comme à celui travaillant au rendement.

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, à partir du 3e mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale au 3/4 de la différence entre son salaire et la rémunération mensuelle hiérarchique de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

Rémunérations effectives garanties

Article 30. -

I. Dans le champ d'application de la présente convention collective, il est institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 34 des clauses particulières.

Ces garanties territoriales de rémunération effective sont, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles en lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective font l'objet d'au moins une négociation annuelle en relation avec les niveaux de salaires pratiqués dans les entreprises relevant de la présente convention collective, après examen paritaire des dispersions salariales constatées par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux de salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire territoriale.

Les valeurs retenues doivent entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la présente convention collective.

Ces montants sont fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

II. Les garanties territoriales de rémunération effective sont fixées par accord collectif territorial pour les mensuels concernés par la présente convention collective.

Ces garanties ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra en aucun cas être inférieure au montant de la garantie correspondant à la classification de l'emploi tenu, diminué de 10 %.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 34 des présentes clauses particulières.

Le nombre de salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie réservée par l'Administration aux bénéficiaires des dispositions légales en vigueur relatives à l'emploi des pensionnés de guerre ou relatives à l'emploi et au reclassement des salariés handicapés.

Cependant, les limitations ne s'appliquent pas aux ateliers protégés et aux centres d'aide par le travail qui relèveraient de la présente convention collective.

L'abattement doit être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

La garantie territoriale de rémunération ne s'applique pas au travailleur à domicile.

III. Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, par conséquent, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des garanties territoriales effectives ainsi adaptées, 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 paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- ◆ primes d'ancienneté prévues par l'article 34 des clauses particulières,
- ◆ primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- ◆ majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, découlant des dispositions de l'article 39 de la présente convention,
- ◆ sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressements et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire,
- ◆ toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

L'employeur informera le comité d'établissement 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 de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Travaux aux pièces, à la prime, au rendement

Article 31.- Le travail aux pièces, à la prime et au rendement est celui effectué par les mensuels lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies.

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à appliquer les dispositions et accords conclus dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

Majoration des heures supplémentaires

Article 32.- Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires,
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Il reste entendu que, dans le cas où l'horaire affiché d'une entreprise est inférieur à l'horaire légal, les heures complémentaires effectuées jusqu'à hauteur de l'horaire légal ne sont pas majorées.

Durée du travail

Article 33.- Les mensuels doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaires prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et, ce, selon les modalités aménagées ci-après :

- lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les mensuels sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaires prévues par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national,
- pour les mensuels qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou éventuellement selon d'autres modalités après négociation,
- en toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte,
- un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982.

CHAPITRE 3 PRIMES ET INDEMNITES

Prime d'ancienneté

Article 34. - Le mensuel ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions précisées ci-après.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique définie à l'article 29 des présentes clauses particulières, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté
- 4 % après 4 ans d'ancienneté
- 5 % après 5 ans d'ancienneté
- 6 % après 6 ans d'ancienneté
- 7 % après 7 ans d'ancienneté
- 8 % après 8 ans d'ancienneté
- 9 % après 9 ans d'ancienneté
- 10 % après 10 ans d'ancienneté
- 11 % après 11 ans d'ancienneté
- 12 % après 12 ans d'ancienneté
- 13 % après 13 ans d'ancienneté
- 14 % après 14 ans d'ancienneté
- 15 % après 15 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 devra figurer à part sur le bulletin de paye.

Travail en équipe

Article 35. - Le personnel mensuel travaillant en équipe 2 x 8, 3 x 8, ... continues ou semi-continues successives, bénéficie par poste d'une pause "casse-croûte" d'une 1/2 heure. Ce temps de pause n'est pas compté dans le temps de travail effectif. Il ne pourra pas être payé à un taux inférieur au taux de la rémunération effective garantie applicable.

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % de la rémunération effective garantie de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Cette prime d'incommodité pourra être moyennée sur les postes successifs.

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

Travail exceptionnel du dimanche

Article 36. - Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 50 % du salaire de base s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Travail exceptionnel de nuit

Article 37.- Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % du salaire de base s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Indemnités de panier de nuit

Article 38.- Les mensuels travaillant en équipe continue sur le poste de nuit, c'est-à-dire entourant minuit et comportant une durée minimum de 6 heures entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demie la valeur du SMIC horaire.

Les mensuels ne travaillant pas en horaires d'équipes, et obligés de prolonger la journée normale au-delà de 21 heures, percevront également cette indemnité de panier.

Indemnités d'emploi

Article 39.- Les rémunérations effectives garanties ayant fait l'objet d'avenants et la classification prévue en annexe de la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectueraient normalement certains travaux.

Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail 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 établissement, 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, 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 de l'acide, etc., ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

Inventions et brevets

Article 40. - Les inventions des mensuels sont régies par les dispositions de la loi n°68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n°78-742 du 13 juillet 1978, ainsi que les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un mensuel une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article premier ter de la loi n°68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

Le salaire versé au mensuel auquel est confié une mission inventive tient compte de celle-ci et rémunère forfaitairement les résultats de ce travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche, présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

Le salarié, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article premier ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

TITRE IV - REPOS ET CONGES

CHAPITRE PREMIER

GENERALITES

Jours fériés

Article 41. - Les journées des : 1er janvier, Lundi de Pâques, 8 mai, Jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 Août, 1er Novembre, 11 Novembre et 25 Décembre, lorsqu'elles correspondent à un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, donneront lieu à l'application du régime particulier ci-après :

- le chômage de ces journées ne pourra être une cause de réduction du salaire de la période de paie dans laquelle il se situe,
- toutefois, les salariés appelés, en raison de leurs fonctions ou des besoins de l'entreprise, à travailler l'un des jours ci-dessus énumérés auront droit, en plus du montant du salaire habituel, au paiement des heures travaillées au cours du jour férié considéré.

Le 1er Mai fait l'objet des dispositions particulières figurant aux articles L 222-5 à L 222-7 et R 222-1 du Code du Travail.

Congés annuels payés

Article 42. - La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué 12 mois de travail effectif ou équivalent au cours de la période de référence, sera de 5 semaines, soit 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif ou équivalent.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 19 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Pour les mensuels ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maladie ou accident, en ce qui concerne le calcul de la durée des congés, seront ajoutées aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif en vertu de la loi dans la limite d'une durée totale de 2 mois.

L'absence due à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une période de travail effectif, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

L'indemnité de congé est égale au 10e de la rémunération totale de l'intéressé perçue 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 à travailler, cette rémunération étant calculée en raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé, et la durée du travail effectif de l'établissement ou partie d'établissement.

Le mensuel totalisant plus de 10 années d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un jour supplémentaire de congé, porté à deux jours après 15 ans, et à trois jours après 20 ans d'ancienneté. Ces jours pourront être pris effectivement en dehors de la période légale, à la demande du mensuel, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Dans le cas exceptionnel où un mensuel en congé serait appelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire calculé comme suit :

- 2 jours ouvrables, si le nombre de jours ouvrables de congé restant à prendre lors du rappel est compris entre 2 et 6 jours.
- 3 jours ouvrables si le nombre de jours ouvrables de congé restant à prendre lors du rappel est supérieur à 6.

Ce droit n'est pas exclusif du droit à jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal, tel qu'évoqué par l'article L 223-8 du Code du Travail.

Les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel seront remboursés sur justification. En outre, le temps de trajet de ce retour ne sera pas décompté comme congé.

Les avantages particuliers résultant du présent accord s'imputeront sur toutes les dispositions équivalentes ou plus avantageuses actuellement appliquées dans les entreprises, quelle qu'en soit l'origine, ou se substitueront à celles qui seraient moins avantageuses. Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions qui résulteraient ultérieurement des textes légaux, réglementaires ou contractuels.

Les entreprises examineront, dans toute la mesure du possible, les demandes motivées d'absences prolongées non rémunérées qui pourraient être présentées par certains salariés désirant, à l'occasion de congés payés, se rendre dans leur famille résidant à l'étranger. La durée de cette absence sera au minimum de un mois.

CHAPITRE 2

CONGES PARTICULIERS

Congés pour événements de famille

Article 43. - A l'occasion d'événements familiaux, le mensuel bénéficiera, sur justification, d'une autorisation d'absence de la durée suivante, sous réserve des dispositions légales en vigueur :

Après 6 mois d'ancienneté :

- mariage du mensuel 5 jours ouvrés, ou 1 semaine

Sans condition d'ancienneté :

- | | | | |
|---|---------|---|--------|
| - mariage du mensuel | 4 jours |) | |
| - mariage d'un enfant | 1 jour |) | |
| - décès du conjoint ou du concubin (*) | 4 jours |) | |
| - décès du père, de la mère, d'un enfant, du tuteur légal | 2 jours |) | |
| - décès du frère, de la soeur | 1 jour |) | ouvrés |
| - décès d'un beau-parent | 1 jour |) | |
| - décès d'un grand-parent | 1 jour |) | |
| - décès d'un petit-enfant | 1 jour |) | |

Le congé de naissance est régi par les dispositions légales en vigueur.

Afin de leur permettre d'assister aux obsèques, les mensuels bénéficieront, sur justificatif, d'un délai de route (trajets aller/retour) fixé à un jour à partir 1000 kilomètres.

Cette absence n'entraînera 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 détermination de la durée du congé annuel payé, ces jours de congé seront assimilés à des jours de travail effectif.

Si l'intéressé se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé pour mariage prévu ci-dessus.

(*) : au sens de la réglementation Sécurité sociale

Congés de maternité, d'adoption et congé pour soigner un enfant

Article 44. - Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.

Pendant les quarante premiers jours, l'intéressé percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Le congé d'adoption est régi par les dispositions légales.

Il sera accordé aux intéressés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant gravement malade. La durée de ce congé ne pourra dépasser douze mois.

Congé parental d'éducation

Article 45. - Les congés parentaux d'éducation sont régis en application des dispositions du Code du Travail.

.....

POUR LA DELEGATION PATRONALE

- Monsieur Léo NICOLAS
Président de la Chambre syndicale de la Métallurgie de Lot-et-Garonne

POUR LES SYNDICATS DE SALARIES

- Monsieur Jacques BESSEDE
représentant le syndicat C.F.D.T.
- Monsieur Gilles DAUBAS
représentant le syndicat C.F.E.-C.G.C.
- Monsieur Francis COINE
représentant le syndicat C.G.T.-F.O.

Agen, le 12 janvier 1996