

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

POUR L'INDUSTRIE DU TRAVAIL DES
METAUX DE LA MOSELLE

Personnel « Mensuels » :

- ouvriers
- agents de maîtrise
- administratifs - techniciens

Edition 1996

Mise à jour au 1^{er} juin 2004

CLAUSES GENERALES

Table des matières

		Pages
Champ d'application	Art. 1	7
Durée	Art. 2	7
Droit syndical - Liberté d'opinion	Art. 3	8
Absences pour exercice de fonctions syndicales	Art. 4	9
Délégué syndical	Art. 5	10
Panneaux d'affichage	Art. 6	10
Congé de formation économique, sociale et syndicale	Art. 7	11
Délégués du personnel	Art. 8	12
Collèges électoraux	Art. 9	13
Date des élections et présentation des listes de candidats.....	Art. 10	14
Modalités du scrutin	Art. 11	16
Bureau électoral	Art. 12	16
Attributions des délégués	Art. 13	17
Comité d'entreprise ou d'établissement	Art. 14 à 19	18
Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	Art. 20	20
Embauchage	Art. 21	21
Organisation de l'apprentissage	Art. 22 et 23	21
Problèmes de l'Emploi - Commission Paritaire de l'Emploi	Art. 24	21
Avantages acquis	Art. 25 et 26	22
Conciliation et interprétation	Art. 27	22
Dispositions finales	Art. 28 à 30	23
Champ d'application	Annexe 1	25

Entre

- **La Chambre Syndicale des Industries du Travail des Métaux de la Moselle,**

au nom des entreprises adhérentes

représentée par :

MM. H. ROUSSEAU,
A. GODARD,
G. SCHOETTKE,

d'une part,

et

- **Le Syndicat Départemental de la Transformation des Métaux « C.F.T.C. »,**

représenté par

MM. E. SCHLEISS,
THIRY,
AUBERT,
ROHRBACHER,
STOFFEL,

- **L'Union Confédérée « Force Ouvrière » de la Métallurgie de la Moselle,**

représentée par

MM. SCHWOB,
PARGNY,
SEICHPINE,
COLLIN,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit en date du 22 mars 1955.

Les organisations suivantes ont adhéré à la Convention Collective du Travail des Métaux de la Moselle :

- **L'Union des Syndicats des Travailleurs de la Métallurgie de la Moselle « C.G.T. »,** le 6 février 1956 ;
- **La Confédération Générale des Cadres « C.G.C. »,** le 10 février 1956 ;
- **La Confédération Française Démocratique du Travail « CFDT »,** le 26 novembre 1993.

CLAUSES GENERALES

Article Premier - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective règle les rapports entre employeurs et salariés des établissements ou entreprises de la transformation des métaux de la Moselle dont le champ d'application est défini dans l'annexe I aux Clauses Générales.

Elle a pour but d'harmoniser ces rapports dans une mesure aussi large que possible et de garantir la dignité réciproque des deux parties.

Cette convention a été étendue par arrêté ministériel en date du 23 avril 1974 publié au Journal Officiel du 15 mai 1974. Les modifications qui interviennent postérieurement à cette date font l'objet à chaque fois d'une demande d'extension.

Les textes ayant fait l'objet d'une extension deviennent obligatoires, à dater de cette extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective.

Art. 2 - DUREE

1. Dénonciation totale

La présente convention ne pourra être dénoncée avant l'expiration d'une période d'un an à compter de la date de sa signature.

Elle se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour deux périodes successives de six mois, puis pour une durée indéterminée. Dans tous les cas, l'avis de dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes devra être présenté deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, dès la dénonciation et au plus tard dans un délai de quinze jours.

Toutefois, des modifications de détail pourront être examinées sans entraîner la dénonciation de la convention.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des deux parties.

Les dispositions concernant le délai de dénonciation ne s'appliquent pas aux avenants de salaires.

CLAUSES GENERALES

2. Dénonciation partielle

L'article relatif à la « Rémunération Annuelle Effective Garantie » de l'Avenant « Mensuels » de la présente convention, issu de l'avenant du 13 juillet 1988 pourra faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chacune des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec A.R. par son auteur aux autres signataires de l'avenant et donnera lieu à dépôt en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Un exemplaire sera déposé au Conseil de Prud'hommes de Metz.

Les effets de cette dénonciation s'apprécieront conformément aux dispositions légales en vigueur.

Art. 3 - DROIT SYNDICAL - LIBERTE D'OPINION

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix constitué en vertu du livre III du Code du Travail.

L'entreprise est exclusivement un lieu de travail, dont la neutralité doit être respectée par les parties contractantes.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale, raciale ou professionnelle du travailleur pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour l'application de la présente convention et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat même non partie à la présente convention et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat.

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

L'exercice du droit syndical tel qu'il vient d'être défini ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

CLAUSES GENERALES

Si l'une des parties contractantes conteste le mode de congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical tel qu'il est défini par le présent article, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

En outre, la référence au Livre III du Code du Travail qui figure au 1er paragraphe de cet article 3 est remplacée par une référence au Livre IV du Code du Travail.

Art. 4 - ABSENCES POUR EXERCICE DE FONCTIONS SYNDICALES

1. Absences pour réunions statutaires ou commissions officielles

Des autorisations d'absence seront accordées après préavis d'au moins une semaine, sauf cas d'urgence justifié, aux salariés devant assister aux réunions statutaires ordinaires des organisations syndicales, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Les dites absences qui ne seront pas rémunérées ne viendront pas en déduction, pour le calcul du droit aux congés annuels ni pour le calcul des primes de fidélité ou d'assiduité lorsqu'elles existent dans l'entreprise.

Au cas où des salariés exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absences leur seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences - sauf si elles se produisent pendant les congés payés des intéressés - puissent se répercuter d'une manière préjudiciable sur la détermination des congés normaux.

2. Participation à des commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les organisations signataires, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur ou l'organisation d'employeurs comme temps de travail effectif.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et s'efforceront, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait créer dans l'entreprise.

3. Exercice des fonctions syndicales

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction syndicale, celui-ci jouira pendant deux ans, à partir du jour où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi, ou dans un emploi équivalent, sauf condamnation survenue pendant son absence et le privant de ses droits civiques. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas d'impossibilité de réembauchage dans le délai prévu de deux ans, l'intéressé aura droit, à titre exceptionnel, à une indemnité équivalente à celle à laquelle il aurait eu droit s'il avait été licencié au moment où il a quitté l'entreprise pour exercer ses fonctions syndicales.

Art. 5 - DELEGUE SYNDICAL

Les règles applicables aux délégués syndicaux et qui ne feraient pas l'objet de dispositions particulières dans la présente convention collective sont régies par le Livre IV du Code du Travail.

Art. 6 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

1. L'affichage des communications syndicales s'effectue sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel. Sur demande des institutions utilisatrices, ces panneaux fermeront à clé.

Ces panneaux seront placés dans des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée et de sortie du personnel.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

2. Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des panneaux :

Toutes les communications affichées devront être signées nominativement ou porter le cachet de l'organisation syndicale responsable.

Les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission.

Les communications des organisations syndicales ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou syndical intéressant le personnel de l'établissement.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation, sortant du cadre légal, dans la marche de l'entreprise.

3. L'affichage sera effectué librement par les utilisateurs respectifs des panneaux. Un exemplaire de toutes les communications affichées sera transmis à la direction simultanément à l'affichage.

Art. 7 - CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

1. Absence pour congé de formation économique, sociale et syndicale

Dans le cadre des dispositions légales, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale organisés par des organismes figurant sur une liste faisant chaque année l'objet d'un arrêté ministériel publié au Journal Officiel.

La demande d'absence pour participer à un tel stage doit être présentée au moins 30 jours à l'avance par l'intéressé et préciser la date et la durée de l'absence sollicitée ainsi que le nom de l'organisme responsable du stage.

Le nombre total de jours de congés susceptible d'être pris chaque année par l'ensemble des salariés de l'établissement ne peut excéder un maximum fixé par arrêté ministériel.

La durée maximale d'absence est de 12 jours ouvrables par an et par bénéficiaire. Cependant, cette durée ne peut excéder 18 jours ouvrables pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales.

La durée de chaque congé ne peut pas être inférieure à 2 jours.

Ces dispositions sont appréciées dans le cadre de l'année civile.

La durée de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise ainsi que la durée de formation des membres du CHSCT et la durée de formation des salariés exerçant les fonctions de conseiller extérieur en cas de licenciement sont imputées sur la durée du congé de formation économique sociale et syndicale.

2. Indemnisation

Dans le cadre de la législation se rapportant au congé de formation économique, sociale et syndicale, dont les dispositions principales sont rappelées ci-dessus, ces

absences donneront lieu à une rémunération dans les entreprises occupant au moins 10 salariés, à hauteur d'au moins 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours.

En tout état de cause, les entreprises indemniseront au minimum, en application de la présente convention, un nombre de jours de stage limité comme suit :

- Entreprise de 100 à 300 salariés : 12 jours par an
- Entreprise de 301 à 600 salariés : 24 jours par an
- Entreprise de 601 à 900 salariés : 36 jours par an
- Entreprise au-dessus de 900 salariés : 48 jours par an.

Cette indemnisation sera de (1) F par jour d'absence, la répartition de ces bourses journalières et, par voie de conséquence, des jours de congés sans solde, étant faite à part égale entre chacune des sections syndicales de l'entreprise.

Dans le cas où cette répartition égale n'est pas possible dans le cadre d'une année, les sections syndicales se mettront d'accord entre elles pour la répartition des bourses dans la limite fixée.

Les jours de formation économique des membres titulaires du comité d'entreprise ainsi que les jours de formation des membres du CHSCT qui sont imputés sur la durée du congé éducation sont régis, en matière d'indemnisation, par les dispositions légales en vigueur et ne donnent donc pas lieu au versement de l'allocation définie dans le présent article.

Les absences pour congé éducation ne viendront pas en déduction pour le calcul des primes d'assiduité lorsqu'elles existent dans l'entreprise. Elles seront en outre considérées comme un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Art. 8 - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de dix personnes, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales et complétées par les dispositions d'application pratique ci-après.

Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être institué un délégué titulaire et un délégué suppléant, si la majorité du personnel en exprime le désir, par un vote au scrutin secret.

Dans les établissements où il n'existe pas de délégués, le ou les travailleurs auront la faculté, sur leur demande, de se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession signataire de la présente convention au même titre et dans les mêmes conditions qu'un délégué.

Art. 9 - COLLEGES ELECTORAUX

Le personnel de l'établissement jusqu'à 249 salariés, est réparti en trois collèges électoraux :

- 1) un collège pour les ouvriers ;
- 2) un collège pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- 3) un collège pour les cadres.

Dans les établissements de 250 salariés et plus, le personnel sera réparti en quatre collèges :

- 1) un collège pour les ouvriers ;
- 2) un collège pour les employés ;
- 3) un collège pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4) un collège pour les cadres.

NOMBRE DE DELEGUES

Le nombre de délégués à élire dans un établissement est fixé comme suit, par collège :

- de 1 jusqu'à 24 salariés..... 1 délégué titulaire
1 délégué suppléant
- de 25 jusqu'à 49 salariés 2 délégués titulaires
2 délégués suppléants
- de 50 jusqu'à 99 salariés..... 3 délégués titulaires
3 délégués suppléants
- de 100 jusqu'à 249 salariés..... 5 délégués titulaires
5 délégués suppléants
- de 250 jusqu'à 499 salariés..... 7 délégués titulaires
7 délégués suppléants
- de 500 jusqu'à 999 salariés..... 9 délégués titulaires
9 délégués suppléants

(1) Voir « Eléments chiffrés » à l'Annexe V de l'Avenant « Mensuels »

- plus un délégué titulaire et un délégué suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

En cas de réunions collectives, l'employeur ou son représentant a la faculté de recevoir les délégués séparément par collègue.

Des accords particuliers peuvent intervenir dans les entreprises pour que les collèges électoraux soient constitués par atelier ou service de l'entreprise.

Art. 10 - DATE DES ELECTIONS ET PRESENTATION DES LISTES DE CANDIDATS

1. Déclenchement des opérations électorales

En vue de la désignation des délégués du personnel et conformément aux dispositions législatives en vigueur, le personnel est informé par affichage de l'organisation des élections. Le document affiché précise la date du 1er tour de ces élections, celle-ci devant se situer dans les 45 jours suivant la date de l'affichage.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées en même temps à prendre contact avec la direction de l'entreprise pour mettre au point les modalités pratiques d'organisation du scrutin. Celles-ci font alors l'objet d'un protocole pré-électoral.

A défaut d'accord, notamment dans le cas où aucune organisation syndicale ne s'est manifestée, ces modalités pratiques d'organisation du scrutin font l'objet d'une note de service de la direction.

En vue du premier tour de scrutin, les organisations syndicales sont invitées à établir les listes de leurs candidats.

Lorsque l'organisation de ces élections fait suite à une demande émanant d'un salarié ou d'une organisation syndicale, cette procédure d'élection doit être engagée dans le mois qui suit la réception de la demande.

En cas de renouvellement des délégués du personnel, l'affichage prévu ci-dessus doit être fait un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice, la date des élections devant elle-même se situer dans les 15 jours qui précèdent cette fin de mandat.

2. Date et heures du scrutin

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront déterminées dans le document se rapportant aux modalités pratiques d'organisation des élections.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail, sauf accord contraire conclu avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives existant dans l'entreprise, notamment en cas de travail en plusieurs postes.

Le temps passé aux élections sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

Si, pour permettre le vote de certains salariés travaillant à l'extérieur ou pour toutes autres raisons relatives à l'organisation du travail, l'employeur envisageait de recourir au principe du vote par correspondance pour une partie déterminée du personnel, il en serait fait mention dans le document se rapportant aux modalités pratiques d'organisation des élections.

3. Listes des électeurs, des éligibles et des candidats

La liste des électeurs et des éligibles sera communiquée par voie d'affichage au moins 15 jours avant le 1er tour. Les réclamations au sujet de ces listes électorales devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours qui suivront leur publication.

Les listes des candidats seront présentées au moins 2 jours ouvrés avant le jour du scrutin. En cas d'organisation de vote par correspondance ce délai sera porté à 8 jours ouvrés.

Au premier tour de scrutin, chaque liste de candidats sera établie par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Si le nombre des suffrages valablement exprimés est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de 15 jours, à un second tour de scrutin ; dans ce cas, les électeurs pourront voter pour des listes de candidats autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir. Elles ne pourront en aucun cas en comporter un supérieur au nombre de sièges à pourvoir.

4. Publicité des opérations électorales

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, à savoir :

- 1) avis de scrutin ;
- 2) listes électorales par collègue ;
- 3) textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat et d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
- 4) listes des candidats ;

5) procès-verbaux des opérations électorales, dont un exemplaire sera envoyé à chaque organisation syndicale qui aura présenté des candidats.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux V.R.P., travailleurs à domicile ou en déplacement, en même temps qu'aux travailleurs occupés à l'intérieur de l'établissement.

Art. 11 - MODALITES DU SCRUTIN

L'électeur est libre de radier des noms de candidats sur les listes mais ne peut pratiquer le panachage. En cas de radiations de noms, celles-ci sont prises en compte dans les cas prévus par les dispositions législatives en vigueur.

L'électeur peut également pratiquer le vote préférentiel à condition que celui-ci ait été prévu et organisé au niveau de l'entreprise dans le cadre des modalités d'organisation du scrutin.

Toute inscription sur le bulletin de vote autre que celle résultant de la radiation et du vote préférentiel entraîne l'annulation du bulletin.

Dans le cas où l'électeur veut modifier l'ordre de présentation des candidats sur la liste qu'il choisit (vote préférentiel), il doit inscrire, dans une case disposée à cet effet sur le bulletin, devant le nom de chaque candidat, le numéro d'ordre qu'il lui attribue.

Il ne sera tenu compte des modifications, que l'application de la disposition ci-dessus pourra apporter dans l'ordre de présentation des candidats d'une liste, que lorsque la majorité des électeurs de cette liste en aura fait usage.

Si une enveloppe contient plusieurs bulletins identiques, il ne sera compté qu'une seule voix. Si une enveloppe contient plusieurs bulletins différents, ces bulletins seront annulés.

Art. 12 - BUREAU ELECTORAL

Le bureau électoral sera composé de deux électeurs, le plus ancien et le plus jeune de l'établissement ou du service, présents à l'ouverture et acceptant.

Dans le cas où l'organisation du travail des salariés faisant partie d'une section de vote est telle que les opérations s'étendraient sur un temps supérieur à 10 heures (travail à deux ou trois postes), le bureau électoral sera renouvelé entièrement au début de chaque poste en prenant parmi les salariés de ce poste les deux électeurs, le plus ancien et le plus jeune, présents au début du nouveau poste et acceptant.

La présidence du bureau appartiendra au plus ancien.

Le Bureau sera assisté dans toutes ses opérations d'une part d'un représentant de chaque liste de candidats et d'autre part, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'une personne des services administratifs. Si le bureau avait à prendre une décision, ces personnes auraient simplement voix consultative. Ces personnes pourront faire inscrire au procès-verbal les observations ou constatations qu'elles souhaiteraient voir consigner.

Art. 13 - ATTRIBUTIONS DES DELEGUES

Les délégués peuvent immédiatement se faire les interprètes des réclamations individuelles sans que celles-ci aient fait l'objet d'une démarche préalable du salarié intéressé dûment averti qui reste toujours libre de présenter lui-même sa réclamation. Chaque délégué bénéficiera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder 15 heures par mois dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés et de 10 heures par mois dans les autres. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

Les délégués titulaires et suppléants sont indemnisés de la perte de leur salaire chaque fois qu'ils assistent à une audience de délégués.

Si un délégué titulaire ou suppléant est obligé de se déplacer pour assister à une réunion avec l'employeur ou son représentant en dehors de ses heures de travail, ce délégué recevra une indemnité exceptionnelle égale au salaire effectif que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé pendant la durée de sa présence à la réunion. Si l'assistance à une telle réunion exige d'un délégué résidant à plus de 4,5 km de l'usine, un déplacement distinct à l'aller et au retour de ses déplacements pour se rendre au travail, son indemnité ne pourra pas être inférieure à deux heures de salaire effectif sans majoration d'heures supplémentaires.

Chaque délégué titulaire continuera à travailler normalement dans son emploi et fera usage de ses heures de délégué après information préalable avec son chef de service ou son contremaître.

Sauf cas exceptionnel, il est recommandé au délégué de faire en sorte que sa durée journalière de travail ne soit pas inférieure à 50 % de la durée journalière de l'horaire de travail de son service.

Il est précisé que dans les limites du nombre d'heures prévu par la loi et après information de leur employeur, les délégués titulaires ou, à défaut, les suppléants, pourront se rendre auprès des organismes où peuvent les appeler leurs fonctions de délégués du personnel.

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Art. 14 - COMITE D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

En application des dispositions légales, il est constitué :

- dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 50 salariés un comité d'entreprise ;
- dans chaque entreprise comportant des établissements distincts occupant habituellement au moins 50 salariés, des comités d'établissement et un comité central d'entreprise.

Art. 15

Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel. Cette délégation est composée comme suit, sauf dans les entreprises où le chef d'entreprise a, selon la loi, la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise :

• de 50 à 74 salariés	3 titulaires - 3 suppléants
• de 75 à 99 salariés.....	4 titulaires - 4 suppléants
• de 100 à 249 salariés.....	5 titulaires - 5 suppléants
• de 250 à 999 salariés	7 titulaires - 7 suppléants
• de 1 000 à 1 999 salariés.....	8 titulaires - 8 suppléants
• de 2 000 à 2 999 salariés	9 titulaires - 9 suppléants
• de 3 000 à 3 999 salariés	10 titulaires - 10 suppléants
• de 4 000 à 4 999 salariés	11 titulaires - 11 suppléants
• de 5 000 à 7 499 salariés.....	12 titulaires - 12 suppléants
• de 7 500 à 9 999 salariés	13 titulaires - 13 suppléants
• à partir de 10 000 salariés	15 titulaires - 15 suppléants

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale de salariés représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant appartenant à l'établissement pour assister aux séances avec voix consultative. Dans les entreprises de moins de 300 salariés, le délégué syndical est de droit, représentant syndical au comité d'entreprise.

Les membres des comités d'entreprise sont élus dans les conditions ci-après, par catégories professionnelles.

Le personnel de l'établissement jusqu'à 249 salariés est réparti en trois collèges électoraux :

- 1) un collège pour les ouvriers ;
- 2) un collège pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- 3) un collège pour les cadres.

Dans les établissements de 250 salariés et plus, le personnel sera réparti en quatre collèges :

- 1) un collège pour les ouvriers ;
- 2) un collège pour les employés ;
- 3) un collège pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4) un collège pour les cadres.

Art. 16

La répartition des sièges entre les différents collèges électoraux sera la suivante :

a) Entreprise de 50 à 74 salariés :

Collège 1	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 2	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 3	1 titulaire - 1 suppléant

b) Entreprise de 75 à 99 salariés :

Collège 1	2 titulaires - 2 suppléants
Collège 2	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 3	1 titulaire - 1 suppléant

c) Entreprise de 100 à 249 salariés :

Collège 1	3 titulaires - 3 suppléants
Collège 2	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 3	1 titulaire - 1 suppléant

d) Entreprise de 250 à 999 salariés :

Collège 1	4 titulaires - 4 suppléants
Collège 2	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 3	1 titulaire - 1 suppléant
Collège 4	1 titulaire - 1 suppléant

e) Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, la répartition des sièges entre les différents collèges électoraux sera fixée par le protocole d'accord préélectoral.

Art. 17

Les dispositions prévues aux articles 10 et 12 de la présente convention concernant les modalités d'élection des délégués du personnel s'appliquent aux élections du comité d'entreprise.

Art. 18

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des oeuvres sociales devra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise dans le cadre des lois en vigueur.

Les crédits prévus à ce budget seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou des organismes contrôlés par lui aux périodes fixées par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Art. 19

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur est payé comme temps de travail. Le temps passé aux séances du comité par les membres titulaires et suppléants, ainsi que par les représentants syndicaux, leur est payé comme temps de travail. Pour les titulaires, il n'est pas déduit des vingt heures prévues ci-dessus.

Si un membre titulaire ou suppléant du comité est obligé de se déplacer pour assister à une réunion officielle convoquée par la direction ou son représentant en dehors de ses heures de travail, le membre sera rémunéré dans les mêmes conditions que celles prévues pour les délégués du personnel au § 3 de l'article 13.

Art. 20 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans le cadre du fonctionnement des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, il est recommandé de prévoir l'organisation d'une visite trimestrielle des ateliers en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires et des consignes concernant l'hygiène et la sécurité et de s'assurer du bon entretien des dispositifs de protection. Cette visite sera faite en compagnie d'un représentant de la direction.

Art. 21 - EMBAUCHAGE

Les employeurs feront connaître leurs besoins de main-d'oeuvre au service de l'ANPE qui s'efforcera d'y satisfaire.

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an par manque de travail à moins qu'ils n'aient été déjà embauchés dans une autre entreprise. Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi obligatoire de certaines catégories de main-d'oeuvre. Dans le respect des textes légaux, une attention particulière sera apportée à l'emploi des handicapés.

Art. 22 - ORGANISATION DE L'APPRENTISSAGE

Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux lois, règlements ou usages et dans les conditions fixées par les avenants à la présente convention.

Art. 23

Aucun jeune ne pourra en principe entrer en apprentissage s'il n'a subi un examen d'orientation professionnelle dans un centre d'orientation public ou privé.

Art. 24 - PROBLEMES DE L'EMPLOI - COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI

Il est institué une commission paritaire permanente de l'emploi comportant, d'une part, un ou deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires, d'autre part, un nombre égal de représentants de la Chambre Syndicale. La Commission pourra en outre, en tant que de besoin, inviter à titre consultatif certains représentants de l'Administration et de l'ANPE.

Cette commission a pour objet :

- de permettre l'information des organisations syndicales sur la situation globale de l'emploi dans l'industrie du travail des métaux de la Moselle et sur les évolutions qui peuvent être prévues en distinguant éventuellement selon les différents groupes de travailleurs (ouvriers, employés, techniciens, encadrement) ;

- d'examiner en commun les mesures qui, en cas de licenciement collectif, pourraient être prises pour faciliter le reclassement du personnel et de décider, en particulier, des démarches communes qui pourraient être faites auprès des pouvoirs publics ou des organismes susceptibles d'atténuer les conséquences, pour les travailleurs, des licenciements collectifs.

Art. 25 - AVANTAGES ACQUIS

Les avantages prévus à la présente convention ne pourront entraîner, toutes conditions égales, une réduction des avantages acquis antérieurement, existant dans les établissements.

Art. 26

Les salariés licenciés et réembauchés dans les conditions prévues aux articles 31 paragraphes 4 et 39 de l'Avenant « Mensuels », bénéficieront à leur réembauchage de tous les droits et avantages acquis au jour du licenciement.

Art. 27 - CONCILIATION ET INTERPRETATION

Pour tout différend collectif qui pourrait naître entre les parties contractantes au sujet de l'application de la présente convention, les parties contractantes peuvent soumettre le différend à une commission spéciale de conciliation. Cette commission pourra également se réunir pour examiner les difficultés d'interprétation de la présente convention.

Cette commission comprendra deux représentants de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention et un nombre égal, au total, de représentants employeurs. Elle pourra être présidée par une personnalité désignée par l'administration préfectorale, en principe le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi ou son représentant, qui dirigera les débats avec voix consultative.

Les représentants des salariés seront désignés dans les quinze jours qui suivront la signature de la présente convention.

En cas de différend collectif résultant de l'application de la présente convention, la Commission se réunira en principe dans les trois jours ouvrés qui suivront la demande de convocation formulée par écrit par la partie la plus diligente. Pour l'examen des simples difficultés d'interprétation de la convention, la Commission se réunira dans les trois semaines suivant la demande.

Les travaux de la commission ne pourront pas se prolonger plus de cinq jours ouvrables. A l'expiration de ce délai, un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation sera établi sur le champ et signé par les membres de la commission et les représentants des parties.

Les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation déterminée plus haut à ne recourir ni à la grève ni au lock-out.

Avant toute cessation de travail, les organisations syndicales, dans la mesure de leurs possibilités matérielles, examineront avec la direction les modalités de cette opération. En tout état de cause, elles s'engagent à ne pas s'opposer aux mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des appareils et installations.

A l'occasion des différends sortant du cadre de la présente convention, les parties contractantes pourront, d'un commun accord, demander la réunion de la présente commission.

Art. 28 - DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes, auprès des services du Ministre chargé du travail et pour le dépôt au secrétariat des Conseils de Prud'hommes.

Art. 29

Les dispositions de la présente convention prennent effet le 1er avril 1955 en ce qui concerne les textes initiaux et à des dates ultérieures s'il s'agit de décisions paritaires postérieures modifiant et complétant les textes initiaux.

Art. 30

Dans les établissements soumis à l'application d'une convention collective, un avis doit être affiché dans les lieux où le travail est effectué ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage.

Cet avis doit indiquer l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire de la convention sera tenu à la disposition du personnel.

A N N E X E I

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DU TRAVAIL DES METAUX DE LA MOSELLE

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code « A.P.E. ») et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

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

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

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

Le code « A.P.E. » (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R 143-2 du Code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

11 - PREMIERE TRANSFORMATION DE L'ACIER

- 11-01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.
- 11-02 - Laminage à froid du feuillard d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11-03 - Etirage et profilage des produits pleins en acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 11-04 - Profilage des produits plats en acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 11-05 - Fabrication de tubes d'acier
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - METALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES METAUX NON FERREUX

- 13-01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.
- 13-02 - Métallurgie du plomb, du zinc, de cadmium
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13-03 - Métallurgie des métaux précieux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13-04 - Métallurgie des ferro-alliages
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.
- 13-05 - Production d'autres métaux non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13-10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13-11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13-12 - Fabrication de demi-produits en cuivre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13-13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.
- 13-14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13-15 - Production et transformation de matières fissiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13-16 - Production et transformation de matières fertiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 - FONDERIE

- 20-01 - Fonderie de métaux ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 20-02 - Fonderie de métaux non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - TRAVAIL DES METAUX

- 21-01 - Forge, estampage, matriçage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs - estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21-02 - Découpage, emboutissage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs - estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21-03 - Traitement et revêtement des métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21-04 - Décolletage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21-05 - Boulonnerie, visserie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21-06 - Construction métallique
Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.
- 21-07 - Menuiserie métallique de bâtiment
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.
- 21-08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 21-09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 21-10 - Fabrication de ressorts
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21-11 - Fabrication de quincaillerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.
- 21-12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21-13 - Fabrication de mobilier métallique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21-14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21-15 - Fabrication de petits articles métalliques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.
- 21-16 - Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21-17 - Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

- 22-01 - Fabrication de tracteurs agricoles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 22-02 - Fabrication d'autres matériels agricoles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

- 23-01 - Fabrication de machines-outils à métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23-02 - Fabrication de machines à bois
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23-03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23-04 - Fabrication d'engrenages et organes de transmission

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 23-05 - Fabrication de matériel de soudage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - PRODUCTION D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL

- 24-01 - Robinetterie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24-02 - Fabrication et installation de fours
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24-03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.
Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge.
Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.
- 24-04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24-05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24-06 - Fabrication de pompes et compresseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24-07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipements de barrages
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24-08 - Chaudronnerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24-09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24-10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24-11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - FABRICATION DE MATERIEL DE MANUTENTION, DE MATERIEL POUR LES MINES, LA SIDERURGIE, LE GENIE CIVIL

25-01 - Fabrication de matériel de travaux publics
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25-02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25-03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25-04 - Fabrication de matériel de mines et de forage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26-01 - Fabrication de véhicules blindés
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26-02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27 - FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATERIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

27-01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27-02 - Fabrication de machines de bureau
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - FABRICATION DE MATERIEL ELECTRIQUE

28-10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension, d'application de l'électronique de puissance
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-12 - Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28-15 - Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-16 - Réparation de gros matériel électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-17 - Fabrication de matériel d'éclairage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-23 - Fabrication d'accumulateurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28-24 - Fabrication de lampes électriques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 - FABRICATION DE MATERIEL ELECTRONIQUE MENAGER ET PROFESSIONNEL

29-11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29-12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 29-13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 29-22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - FABRICATION D'EQUIPEMENT MENAGER

- 30-01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30-02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 30-03 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - CONSTRUCTION DE VEHICULES AUTOMOBILES ⁽¹⁾ ET D'AUTRES MATERIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

- 31-11 - Construction de voitures particulières
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31-12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31-13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisée de voitures couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

- 31-14 - Construction de véhicules utilitaires
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31-15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisée de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.
- 31-16 - Fabrication de motocycles et cycles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31-17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31-21 - Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - CONSTRUCTION NAVALE

- 32-01 - Construction de bâtiments de guerre
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.
- 32-02 - Construction de navires de marine marchande
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.
- 32-03 - Construction d'autres bateaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.
- 32-04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.
- 32-05 - Réparation de navires
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 - CONSTRUCTION AERONAUTIQUE

- 33-01 - Construction de cellules d'aéronefs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 33-02 - Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

(1) A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles faisant partie de la classe 65.

33-03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33-04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spéciaux.
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATERIELS DE PRECISION

34-01 - Horlogerie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-02 - Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-04 - Fabrication d'instruments d'optique et de précision
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34-06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34-07 - Fabrication de roulements
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITES DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51-11 - Industries connexes à l'imprimerie
Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54-02 - Fabrication d'articles de sport et de campement
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54-03 - Fabrication de bateaux de plaisance
Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54-05 - Fabrication d'instruments de musique
Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54-06 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.

54-07 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires
Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54-10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55-31 - Installations industrielles, montage-levage
Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55-40 - Installation électrique
Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55-71 - Menuiserie - Serrurerie
Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.
Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques.

55-73 - Aménagements, finitions
Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.
Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

- 59-05 - Commerce de métaux
Dans ce groupe sont visés les établissements de commerce de métaux à l'exclusion des commerces d'import-export.
- 65-06 - Réparation de véhicules automobiles
Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 66-02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage
Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66-03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie
Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66-04 - Réparations non désignées et sans spécialisation
Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.
- 76-00 - Holdings
Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.
- 77-01 - Activités d'études techniques
Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).
- 77-03 - Activités d'études informatiques
Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.
- 82-01 - Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de

rattachement figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe III.

- 82-02 - Formation des adultes et formation continue (services marchands)
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe III.
- 82-03 - Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands)
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.
- 83-01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)
Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radioélectrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).
- 92-21 - Enseignement (services non marchands à caractère privé)
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.
- 97-23 - Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)
Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (A.S.F.O.), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

Paragraphe I - CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise ... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus, pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Paragraphe II - CLAUSE DE REPARTITION

Les activités d'études techniques (77-01) et d'études informatiques (77-03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

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

Paragraphe III - CLAUSE DE RATTACHEMENT

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

1. Les associations de formation (A.S.F.O.), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telles que définies par le présent accord, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R 950-8, alinéa 2 du Code du Travail.
2. Les associations de formation (A.S.F.O.), créées à l'initiative soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord cadre prévu à l'article R 950-8 alinéa 2 du Code du Travail.

Toutefois, ces associations de formation pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.
4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (C.F.A.I.) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

AVENANT

« MENSUELS »

AVENANT CONCERNANT LES « MENSUELS »

Table des matières

		Pages
Champ d'application	Art. 1	43
Engagement	Art. 2	43
Classification	Art. 3	43
Essai Professionnel	Art. 4	44
Promotion dans l'entreprise	Art. 5	44
Période d'essai	Art. 6	44
Ancienneté dans l'entreprise	Art. 7	45
Apprentis	Art. 8	46
Durée du travail	Art. 9	46
Salaires : définitions	Art. 10	46
Principes de rémunération	Art. 11	47
Garanties de salaire	Art. 12	48
Rémunération Annuelle Effective Garantie	Art. 13	50
Heures supplémentaires : majorations	Art. 14	51
Travail d'un dimanche ou d'un jour férié : majoration	Art. 15	51
Travail de nuit : prime de panier - majoration	Art. 16	52
Services continus : majoration - doublement de poste	Art. 17	53
Travail des jeunes salariés de moins de 17 ans	Art. 18	54
Travail des femmes	Art. 19	54
Salariés à capacité restreinte	Art. 20	54
Casse-croûte	Art. 21	55
Indemnité de transport	Art. 22	55
Changement d'emploi temporaire	Art. 23	56
Remplacement d'un salarié par un salarié d'une catégorie inférieure	Art. 24	56
Prime d'ancienneté	Art. 25	56
Jours fériés	Art. 26	57
Congés payés annuels	Art. 27	57
Prime de vacances	Art. 28	60
Congés spéciaux	Art. 29	60
Service National et périodes militaires	Art. 30	61
Allocation complémentaire en cas de maladie ou d'accident	Art. 31	62
Travail des femmes	Art. 32	65
Congé de maternité et congé parental	Art. 33	66
Hygiène et sécurité	Art. 34	67
Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	Art. 35	68
Rupture du contrat de travail	Art. 36	70

		Pages
Suspension et rupture du contrat de travail	Art. 37	73
Déplacement et déclassement	Art. 38	73
Licenciements collectifs	Art. 39	73
Licenciement individuel	Art. 40	74
Secret professionnel	Art. 41	75
Déplacements pour le service	Art. 42	75
Changement de résidence et d'établissement	Art. 43	75
Départ à la retraite	Art. 44	75
Régime complémentaire de retraite	Art. 45	76
Date d'application	Art. 46	77
Organisation des Essais Professionnels	Annexe I	79
Avenant concernant les monteurs travaillant d'une façon continue sur des chantiers extérieurs	Annexe II	85
– Petits déplacements		86
– Grands déplacements		87
Classification	Annexe III	91
– Classification « ouvriers »		92
– Classification « Administratifs et Techniciens »		96
– Classification « Agents de Maîtrise »		101
Barème de Ressources Garanties	Annexe IV	105
Eléments chiffrés	Annexe V	107
– Congé de formation économique, sociale et syndicale		107
– Prime de vacances		107
– Petits déplacements des « Monteurs »		107
– Barème de Ressources Garanties		108
Rémunération Annuelle Effective Garantie	Annexe VI	109
– Barème de la R.A.E.G.		111

Article Premier - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant fixe les conditions de travail des ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise et personnel assimilé dont la classification figure en annexe III et qui sont désignés ci-après par le terme « salariés ».

Art. 2 - ENGAGEMENT

Tout engagement sera confirmé à l'intéressé par une lettre stipulant notamment :

- l'emploi occupé
- l'indice hiérarchique ou la classification
- le salaire réel brut (sur la base d'un horaire qui sera précisé) ou son mode de calcul
- les divers avantages.

Les mêmes indications seront notifiées par écrit en cas de changement définitif d'emploi ou de classification.

Art. 3 - CLASSIFICATION

La classification des salariés ainsi que les coefficients hiérarchiques figurent en annexe au présent avenant.

En application de l'avenant du 25 janvier 1990 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 lorsqu'il met en oeuvre une compétence éprouvée.

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

En cas de contestation sur la classification conformément aux définitions données en annexe, le salarié pourra être soumis à un essai professionnel, sauf s'il exerce sa fonction depuis au moins un an et à la satisfaction de ses supérieurs hiérarchiques. L'essai correspondra au travail normal de ce poste dans l'établissement.

Art. 4 - ESSAI PROFESSIONNEL

Les épreuves de l'essai professionnel qui constatent les connaissances théoriques et pratiques nécessaires au niveau P1, P2, P3 ont lieu au plus une fois par an, à une époque déterminée, après entente entre les parties contractantes et choisies en dehors de la période des congés.

Le choix des types, normes et durée des épreuves ainsi que leur surveillance et leur correction sont faits par une commission composée sur un mode paritaire.

L'organisation des essais devra tendre à donner à tous les candidats les mêmes possibilités de succès. Dans ce but, cette organisation sera faite conformément au protocole d'accord ci-annexé.

Art. 5 - PROMOTION DANS L'ENTREPRISE

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'établissement, et aptes à occuper le poste. Pour ce faire, l'employeur s'efforcera, dans toute la mesure du possible, de porter à la connaissance de son personnel, les vacances ou créations d'emplois.

Les salariés désirant accéder à un autre emploi que celui auquel ils sont affectés, en feront la demande écrite à leur employeur, en précisant la nature du poste souhaité.

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur examinera en priorité les candidatures correspondant au poste à pourvoir.

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

Art. 6 - PERIODE D'ESSAI

L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai et d'un examen psychotechnique dont la passation ne constitue pas un engagement ferme. Le temps passé à une épreuve, lorsqu'il excèdera trois heures, sera payé au moins au taux de la ressource garantie de la catégorie ; la rémunération perçue dans ce cas ne pourra pas être inférieure au salaire minimum de croissance.

L'engagement deviendra définitif après une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- pour le personnel de Niveau I : deux semaines,
- pour le personnel de Niveau II et III : un mois,
- pour le personnel de Niveau IV : deux mois,
- pour le personnel de Niveau V : trois mois.

Ces périodes d'essai pourront être réduites ou prolongées par accord individuel écrit entre les parties ; en cas de prolongation, la durée de l'essai ne peut excéder le double de chacune des durées indiquées ci-dessus.

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, le délai de préavis réciproque sera de quinze jours pour les périodes d'essai à partir de trois mois et de six jours pour les autres.

Art. 7 - ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise ouvrant droit aux garanties prévues par la présente convention collective, il sera tenu 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 salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs (1).

(1) Pour l'application des dispositions de cet article entrées en vigueur en 1974, la programmation suivante avait été adoptée :

Compte tenu de la prise en compte, le cas échéant, d'une part, des contrats de travail antérieurs et d'autre part, du temps d'apprentissage, la revalorisation de la prime d'ancienneté qui pourrait en résulter pour certains salariés sera appliquée progressivement de la façon suivante :

- Si cette augmentation est inférieure ou égale à 3 points, l'application sera immédiate à partir du 1er octobre 1974.
- Au-delà d'une augmentation de la prime d'ancienneté de 3 points, et par fraction de 2 points supplémentaires, l'entrée en vigueur se fera à intervalles de 6 mois, c'est-à-dire que sera appliqué :
 - au 1er avril 1975 : la fraction d'augmentation supérieure à 3 points et inférieure ou égale à 5 points,
 - au 1er octobre 1975 : la fraction d'augmentation supérieure à 5 points et inférieure ou égale à 7 points.
 - etc...

APPRENTISSAGE DANS L'ENTREPRISE - Le temps d'apprentissage dans l'entreprise sera pris en compte dans la mesure où il aura été immédiatement suivi d'un contrat de travail dans la même entreprise ou du service militaire avec retour dans l'entreprise immédiatement après celui-ci.

Art. 8 - APPRENTIS

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation, de fonctionnement et de rémunération ainsi que le régime juridique des apprentis, sont définis par les textes légaux et conventionnels en vigueur.

Art. 9 - DUREE DU TRAVAIL

La durée du travail est fixée par l'employeur dans le cadre de la législation en vigueur. Le repos hebdomadaire est obligatoire.

L'horaire adopté sera porté à la connaissance des intéressés et affiché visiblement par les soins de l'employeur.

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

Art. 10 - SALAIRES : DEFINITIONS

TRAVAIL A L'HEURE OU AU TEMPS - Le salarié effectue un travail à l'heure ou au temps lorsqu'il fournit un effort normal correspondant à sa qualification, sans qu'il soit fait référence à une production quantitativement déterminée avec précision.

TRAVAIL AU RENDEMENT - Le salarié effectue un travail au rendement lorsque la quantité de travail, individuel ou collectif est mesurée après avoir été préalablement estimée.

Dans ce cas, le salaire doit être fonction de la quantité de travail fourni.

a) *Travail aux pièces* (évalué en temps ou en francs) - Le travail aux pièces est une forme de travail pour laquelle la rémunération est intégralement fonction du nombre de pièces ou d'unités produites.

b) *Travail à la prime* - Le travail à la prime est une forme de travail pour laquelle la rémunération est constituée pour partie d'un élément fixe propre à chaque salarié, et pour partie d'un élément variant soit en fonction du nombre d'unités, soit en fonction de l'application à la partie fixe d'un coefficient, fonction lui-même de la production.

c) partie fixe d'un coefficient, fonction lui-même de la production.

Ces deux formes de travail à la prime ne sont données qu'à titre indicatif et leur énumération n'a aucun caractère limitatif.

Art. 11 - PRINCIPES DE REMUNERATION

1. Paiement au mois

- Les salariés sont rémunérés exclusivement au mois.
- Des acomptes seront versés à ceux qui en font la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.
- La rémunération au mois doit être indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération au mois sur la base hebdomadaire légale de travail (soit 35 heures) est déterminée de la manière suivante :

- *rémunération fixe* : la rémunération réelle pour un horaire hebdomadaire de 35 heures se calcule en multipliant la rémunération horaire réelle par 151,67 ;
- *rémunération variable* : la rémunération réelle doit être au moins égale au barème mensualisé de ressources garanties défini à l'article 12. Cette rémunération réelle résulte de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche (et de l'application des diverses majorations et indemnisation) telle qu'elle est appliquée dans l'établissement.

A cette rémunération réelle au mois telle que définie ci-dessus s'ajoutent les majorations et indemnités non comprises dans ce calcul (par exemple majoration pour travail le dimanche, le jour férié ou la nuit).

2. Adaptation de la rémunération à l'horaire réel

La rémunération au mois est adaptée à l'horaire réel : ainsi tout dépassement d'horaire donne lieu, en sus du forfait mensuel tel que défini ci-dessus (et des primes et indemnités éventuelles) à une rémunération correspondant aux heures faites au-dessus de 35 heures par semaine, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi et à la présente convention collective.

En cas de réduction d'horaire résultant de l'application d'un accord national prévoyant une compensation, les éléments de calcul de cette dernière sont communiqués à l'intéressé au moment où elle est effectuée ; cette compensation est intégrée dans le salaire dans les 3 mois.

Par exception au principe énoncé ci-dessus et pour adapter la rémunération du personnel ne faisant pas pour une raison quelconque son horaire normal, l'entreprise pourra faire le calcul de la paye en déduisant les absences si celles-ci sont inférieures à la moitié du mois ou calculer le salaire gagné dans le cas contraire. Ces calculs seront faits en utilisant le taux horaire moyen de l'intéressé.

Toutefois, les salariés pourront être appointés par une rémunération à caractère forfaitaire, calculée sur la base de l'horaire du service auquel ils sont attachés.

Art. 12 - GARANTIES DE SALAIRE

1. Définition

Sous la réserve concernant les jeunes salariés sans formation professionnelle mentionnés à l'article 18 les salariés âgés de plus de dix-sept ans et jouissant de leur pleine capacité de travail bénéficient d'une garantie de ressources dont la définition ainsi que la valeur du point qui en détermine le montant sont données en annexe, au présent avenant.

Le montant mensuel de cette garantie de ressources, pour une fonction déterminée et sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures correspondant à un horaire mensuel moyen de 151,67 heures, est obtenu en multipliant cette valeur du point par le coefficient hiérarchique de la fonction considérée figurant en annexe V.

Définie de façon forfaitaire sur la base de cet horaire de 35 heures par semaine, cette garantie de ressources s'applique à un salarié attaché à un service soumis à cet horaire, sauf travail à temps partiel.

En cas donc d'horaire supérieur ou inférieur, la garantie de ressources sera adaptée proportionnellement en tenant compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision de la valeur du point de cette garantie de ressources, l'application de cette nouvelle valeur ne devra pas conduire, dans chacune des catégories, à un nivellement des appointements, mais aboutir à un échelonnement des rémunérations qui tienne compte des différences de valeur professionnelle.

En cas d'arrêt de travail ou de perte de temps dû à une cause indépendante de la volonté du salarié, le temps passé dans l'entreprise lui est payé au taux de la ressource garantie de sa catégorie.

2. Barème de ressources garanties des ouvriers

Dans le champ d'application de la présente convention collective, le barème de ressources garanties des ouvriers déterminé par accord collectif territorial sera majoré de 5 % dans les conditions suivantes.

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

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

3. Application particulière de la notion de « ressources garanties » au travail au rendement

L'annexe du présent avenant définit ce que l'on entend par « Ressources Garanties » et donne les conditions dans lesquelles sera faite la vérification selon laquelle le salarié reçoit bien au moins la ressource garantie correspondant à sa catégorie professionnelle. Conformément à l'alinéa 3 de l'annexe IV, la vérification a lieu à l'occasion de chaque paie. Afin d'éviter de faire supporter au salarié une diminution de son salaire consécutive à une baisse de rendement qui ne lui serait pas imputable, cette vérification au niveau de la période de paie, pourra se transformer dans les cas précisés ci-dessous, en une garantie évaluée sur une période de temps plus courte.

a) Période d'adaptation en cas de changement de poste et en cas d'embauche

Lorsqu'un salarié payé au temps est appelé à assurer un travail rémunéré au rendement ou lorsqu'un salarié est appelé à passer d'un travail au rendement à un autre travail également rémunéré au rendement :

- son salaire moyen pour chacune des périodes sera comparé à la ressource garantie correspondant à sa catégorie professionnelle ;
- son salaire moyen journalier sera comparé à la ressource garantie correspondant à sa catégorie professionnelle, pendant une période considérée comme normale pour permettre son adaptation à ce travail nouveau.

Cette garantie journalière s'appliquera également pour un salarié nouvellement embauché pendant une période considérée comme normale pour permettre son adaptation au travail qui lui est confié.

Si à la fin de cette période d'adaptation la production moyenne du salarié reste pendant deux quinzaines au-dessous de celle correspondant à la ressource garantie de sa catégorie, le salarié sera avisé de la nécessité d'obtenir un rendement suffisant en un bref délai, passé lequel

il ne pourra, si les résultats ne s'améliorent pas, continuer à bénéficier de la ressource garantie de sa catégorie. Dans ce cas, la décision sera prise après consultation du délégué du personnel intéressé.

b) Arrêt de travail ou perte de temps non imputable au salarié

En cas d'arrêt de travail ou de perte de temps dû à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de machine, etc.) le temps passé dans l'entreprise est payé au salarié au taux de la ressource garantie de sa catégorie.

4. Travail au rendement : détermination des normes de travail

Pour le travail au rendement, la cadence ou les normes de production seront déterminées et appliquées après consultation des délégués du personnel par la direction.

Les tarifs au rendement ne pourront être révisés qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de production ou dans des cas exceptionnels d'erreurs d'établissement des temps.

Les tarifs des travaux rémunérés au rendement devront être établis de la façon la plus claire possible afin que le ou les salariés intéressés puissent contrôler facilement le gain réalisé.

Art. 13 - REMUNERATION ANNUELLE EFFECTIVE GARANTIE

Indépendamment de la garantie mensuelle de salaire résultant de l'article 12 de la présente convention, garantie qui sert notamment de base de calcul des primes d'ancienneté, les salariés répondant aux conditions d'ancienneté prévues ci-dessous bénéficieront, s'ils font partie de l'effectif de l'entreprise au dernier jour de la période considérée, d'une « Rémunération Annuelle Effective Garantie » qui permet de prendre en compte la très grande diversité des habitudes de répartition dans l'année des différentes composantes de la rémunération.

Cette garantie s'applique aux rémunérations acquises par chaque salarié au-delà de la durée des périodes d'ancienneté minimum suivantes :

- 6 mois pour les salariés du niveau I ;
- 9 mois pour ceux des niveaux II et III ;

- 12 mois pour ceux des niveaux IV et V.

Sont toutefois exclus du bénéfice de la Rémunération Annuelle Effective Garantie, les titulaires d'un contrat de travail régi par des règles spécifiques en matière de rémunération, notamment : les contrats d'apprentissage, les contrats de formation en alternance, ...

Le contenu, les modalités d'application ainsi que les montants par coefficient de cette « Rémunération Annuelle Effective Garantie » sont donnés en annexe au présent avenant.

Art. 14 - HEURES SUPPLEMENTAIRES : MAJORATIONS

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée de 35 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire fixée en application des dispositions légales et conventionnelles.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent peut être institué dans les conditions prévues par la loi et les accords nationaux. Dans ce cas, le personnel en sera informé par voie d'affichage. En outre, chaque salarié sera tenu régulièrement informé de ses droits acquis à ce titre.

La majoration des heures supplémentaires peut être incluse dans le forfait mensuel pour les salariés bénéficiant de cette forme de rémunération.

Dans le cas où l'horaire de travail est établi dans le cadre d'un cycle régulier, les majorations d'heures supplémentaires s'appliquent sur la base de la durée moyenne hebdomadaire de ce cycle.

Art. 15 - TRAVAIL D'UN DIMANCHE OU D'UN JOUR FERIE : MAJORATION

1. Principe général

Les heures de travail des dimanches et jours fériés légaux sont définies de 6 heures du matin dudit jour à 6 heures du matin le lendemain.

Pendant ces journées, les heures de jour sont de 6 heures à 22 heures, les heures de nuit de 22 heures à 6 heures.

Les salariés des services continus et non continus perçoivent, pour les heures de travail ainsi définies effectuées les dimanches et jours fériés légaux, une majoration de 100 % qui s'applique au salaire normal.

Par salaire normal, il faut entendre la rémunération qu'aurait eue le salarié pour le travail effectué en heures normales (non supplémentaires).

Compte tenu de cette majoration spéciale, les heures de dimanche et jours fériés légaux des services non continus ne bénéficient pas de majoration pour heures supplémentaires. Les heures effectuées ce jour-là n'entrent donc pas en ligne de compte pour le décompte des heures supplémentaires de la semaine.

Par contre, pour les salariés des services continus, la majoration prévue ci-dessus pour les dimanches, et jours fériés légaux se cumule en s'additionnant avec les majorations pour heures supplémentaires. Dans ces services, le calcul de majoration se fera sur la période nécessaire pour assurer la rotation complète des équipes.

2. Cas du personnel rémunéré au forfait

a) Cas habituel

Si d'une façon habituelle l'horaire du service auquel est attaché l'intéressé comporte du travail du dimanche ou de jours fériés, il en sera tenu compte pour l'établissement de la rémunération, le principe d'un forfait restant de toute façon valable.

b) Cas exceptionnel

Travail un dimanche ou un jour férié : les salariés appelés individuellement et à titre exceptionnel en raison de leurs fonctions et des besoins de l'usine à travailler un jour férié ou un dimanche, auront droit, au titre de la rémunération du travail effectué ce jour-là, à une indemnité calculée dans les conditions ci-dessus. toutefois, un repos compensateur tenant compte des majorations éventuelles et fixé en accord avec l'employeur pourra remplacer l'indemnité telle que définie au paragraphe 1.

Art. 16 - TRAVAIL DE NUIT : PRIME DE PANIER - MAJORATION

1. Prime de panier

Il est alloué à chaque salarié travaillant au moins six heures entre 22 heures et 6 heures une prime de panier de nuit égale à une fois et demie le taux de la ressource garantie horaire du salarié de Niveau I, 1er échelon.

Cette disposition ne s'applique pas au concierge logé dans l'établissement.

La même indemnité sera accordée aux salariés qui, après avoir travaillé dix heures ou plus de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

2. Majoration des heures de nuit

A - Principe général

Pour tenir compte de l'ensemble des astreintes que comportent, soit le régime du travail avec roulement de poste et de travail régulier de nuit, soit de façon générale, les heures de travail effectuées de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 H et 6 H bénéficieront d'une majoration spéciale de 11 %, calculée sur le salaire normal. Par salaire normal, il faut entendre la rémunération qu'aurait perçue le salarié pour le travail effectué en heures normales, étant exclues : les majorations pour heures supplémentaires ; les majorations des dimanches et jours fériés ; les primes ayant le caractère de remboursement de frais ; les gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

B - Cas du personnel rémunéré au forfait

a) Cas habituel

Si d'une façon habituelle l'horaire du service auquel est attaché l'intéressé comporte du travail de nuit, il en sera tenu compte pour l'établissement de la rémunération, le principe d'un forfait restant de toute façon valable.

b) Cas exceptionnel

Travail de nuit : quand exceptionnellement un salarié est appelé à travailler de nuit, les heures effectuées entre 22 heures et 6 heures sont rémunérées compte tenu d'une majoration spéciale de 11 %. Cette majoration spéciale est calculée sur une base identique à celle prévue ci-dessus.

Art. 17 - SERVICES CONTINUS : MAJORATION - DOUBLEMENT DE POSTE

La notion de services continus, pour l'application de la présente convention collective, est celle qui concerne :

- soit des travaux dont le fonctionnement continu doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour de la nuit et de la semaine ;
- soit des travaux qui, sans être eux-mêmes à fonctionnement continu, dépendent techniquement des services à fonctionnement nécessairement continu.

Les salariés des services continus (tels que définis à l'alinéa précédent) bénéficieront à compter du 1er juin 1970 d'une majoration spéciale de 11 % excluant la majoration prévue à l'article 16, paragraphe 2 et calculée sur le salaire normal, c'est-à-dire

sur la rémunération qu'aurait perçue le salarié pour le travail effectué en heures normales, étant exclues : les majorations pour heures supplémentaires, les majorations des dimanches et jours fériés ; les primes ayant le caractère de remboursement de frais ; les gratifications à caractère exceptionnel ou bénévole.

Les salariés de ces services lorsqu'ils doublent le poste dans les conditions d'application de la loi sur la durée du travail bénéficient d'une prime de doublement de poste dont le montant est fixé à une fois la garantie de ressources du salarié de Niveau 1, 1er échelon.

Art. 18 - TRAVAIL DES JEUNES SALARIES DE MOINS DE 17 ANS

La rémunération des jeunes salariés de moins de dix-sept ans sera fixée en pourcentage du salaire de l'adulte de la catégorie, échelon ou emploi considéré :

16 à 17 ans 85 %

Toutefois, si le jeune salarié est appelé à exécuter occasionnellement, avec équivalence de rendement et de qualité, un travail confié normalement à un adulte (par exemple dans une chaîne de fabrication), il a la garantie du salaire correspondant à ce travail.

Art. 19 - TRAVAIL DES FEMMES

A conditions égales de travail et de rendement, le calcul de la rémunération doit être établi sur les mêmes bases pour les hommes et pour les femmes.

Art. 20 - SALARIES A CAPACITE RESTREINTE

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leurs aptitudes physiques mettent en condition d'infériorité notoire sur les salariés de la même catégorie, échelon ou emploi, il pourra exceptionnellement, dans les conditions prévues par la législation en vigueur, leur appliquer un salaire inférieur à la ressource garantie.

La réduction possible de salaire ne pourra excéder le dixième de la ressource garantie. D'autre part, le nombre des salariés d'une catégorie, échelon ou emploi, auxquels s'appliquera cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre de salariés de la catégorie, échelon ou emploi.

Néanmoins, pour les ouvriers ayant accompli pendant un minimum de dix ans une fonction pénible dans l'entreprise, ou à caractère insalubre, ceux-ci garderont,

même en cas de changement définitif d'emploi, la garantie individuelle de la ressource garantie en vigueur de leur catégorie d'origine.

La décision à intervenir concernant l'application de ce troisième alinéa sera prise par la direction après consultation des délégués du personnel.

Art. 21 - CASSE-CROÛTE

Lorsque, dans la journée de travail, il n'est prévu aucun temps de repos consacré au repas, les salariés bénéficieront d'un quart d'heure payé de casse-croûte.

Le moment du temps d'arrêt peut être fixé d'une manière collective. Il pourra être déplacé éventuellement en cas de nécessité de service.

Pour les services de fabrication, pour les équipes d'entretien travaillant d'une façon continue à trois postes de huit heures, ainsi que pour les salariés travaillant sur machines en trois équipes successives de huit heures, il n'y a pas d'heure fixe pour le casse-croûte.

Art. 22 - INDEMNITE DE TRANSPORT

Le personnel résidant à une distance supérieure ou égale à 5 km de son lieu de travail (distance routière la plus courte entre l'entrée de l'usine et le centre de la localité de résidence) recevra une indemnité qui sera égale à 85 % du tarif de la carte d'abonnement de la S.N.C.F. pour la distance considérée.

Lorsque l'intéressé n'a pas la possibilité d'utiliser la S.N.C.F. et doit recourir à un service d'autobus public, il recevra une indemnité égale à 85 % du tarif de la carte d'abonnement du service autobus.

L'indemnité prévue est hebdomadaire et ne sera acquise qu'aux salariés présents pendant toute la semaine, sauf cas reconnus de blessures, maladie et congé régulier au cours de la semaine.

Lorsque l'intéressé n'a pas la possibilité d'utiliser la S.N.C.F. et doit recourir à un moyen de transport individuel, il recevra mensuellement une indemnité dont le montant journalier sera égal à 85 % du tarif de la carte d'abonnement du service d'autobus divisé par le nombre normal de jours de travail de l'entreprise dans le mois considéré. Il sera fait référence au tarif d'abonnement du service autobus le plus proche.

Cette indemnité journalière ne sera due que pour les jours où le salarié se sera rendu effectivement à son travail.

Art. 23 - CHANGEMENT D'EMPLOI TEMPORAIRE

Lorsqu'un salarié d'une catégorie déterminée change temporairement d'emploi pour une cause indépendante de sa volonté (arrêt de machine, etc.) il est assuré de percevoir pendant un mois, ce délai pouvant être porté à deux mois dans certains cas exceptionnels, le salaire moyen qu'il percevait antérieurement calculé sur le mois précédant le changement d'emploi et à condition qu'il fasse un effort de travail normal. Ce salaire moyen sera revalorisé des augmentations collectives de salaire qui pourraient intervenir pendant l'application de cette garantie. Si le travail qu'il effectue temporairement est payé à un taux supérieur au salaire moyen ci-dessus défini, le salarié perçoit le salaire correspondant au travail qu'il effectue.

Art. 24 - REMPLACEMENT D'UN SALARIE PAR UN SALARIE D'UNE CATEGORIE INFERIEURE

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra à compter du premier jour de cet intérim, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre la ressource garantie de sa catégorie et la ressource garantie de la catégorie du salarié dont il assure l'intérim.

Au cas où cette vacance deviendrait définitive, le salarié en ayant assuré l'intérim intégralement et pendant une période continue de six mois, et y ayant donné entière satisfaction, sera titularisé dans le poste et bénéficiera de la classification et autres avantages en découlant.

Art. 25 - PRIME D'ANCIENNETE (1)

Après trois ans d'ancienneté dans l'établissement, les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à leurs salaires.

(1) Protocole d'accord concernant l'application de la prime d'ancienneté

Par protocole d'accord en date du 3 mai 1955, lors de la création de la prime d'ancienneté qui à cette époque ne concernait que le personnel collaborateur, il a été précisé par la délégation patronale et reconnu par les délégations ouvrières que la prime d'ancienneté n'existant pas contractuellement jusqu'à ce jour, les employeurs tenaient compte de l'ancienneté de leur personnel pour la fixation des rémunérations réelles.

Il a donc été décidé que la prime créée ne s'ajouterait pas automatiquement aux traitements actuels du personnel présent à l'établissement, à la signature de la convention, mais qu'elle pourrait être prélevée pour tout ou partie de son montant sur les rémunérations réelles. Cet aménagement des traitements devra se faire en tenant compte du minimum hiérarchique, de la valeur de l'intéressé et de son ancienneté.

Le taux de cette prime est fixé en pourcentage de la ressource garantie de la fonction.

Le taux est de 3 % après trois ans d'ancienneté et est augmenté d'un point après chaque année supplémentaire d'ancienneté sans pouvoir dépasser :

- 15 % après 15 ans d'ancienneté,
- 16 % après 20 ans d'ancienneté,
- 17 % après 25 ans d'ancienneté,
- 18 % après 30 ans d'ancienneté.

Au salarié dont la classification est au moins égale au 1er échelon du Niveau III, une prime supplémentaire de 2 %, calculée sur le taux de la ressource garantie de la fonction, sera attribuée après vingt ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté et celui de la prime supplémentaire sont adaptés à l'horaire de travail du service quand cet horaire dépasse la durée légale.

Art. 26 - JOURS FERIES (1)

Le chômage d'un jour férié ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Art. 27 - CONGES PAYES ANNUELS

1. Congé principal

La durée du congé principal est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif accompli dans l'entreprise au cours de la période légale de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

Ne réduisent pas la durée du congé annuel :

- Les absences dues, dans la limite de trente jours, soit à la maladie constatée par certificat médical, soit à des périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé. Si la durée d'absence dure plus de trente jours calendaires, ces trente premiers jours d'absence ne réduiront donc pas la durée du congé annuel.
- Les congés spéciaux visés à l'article 29 du présent avenant, étant entendu que les exigences du service, pourront empêcher le blocage du congé annuel avec ces absences.

(1) Pour le travail d'un jour férié, se reporter également à l'article 15 (note de l'éditeur).

2. Congé d'ancienneté

La durée du congé principal défini ci-dessus est augmentée à raison d'un jour ouvrable après dix ans de service, continu ou non, dans l'entreprise, de deux jours après quinze ans et de trois jours après vingt ans.

3. Congé des mères de famille

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge au sens de la législation des congés payés. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé principal n'excède pas huit jours.

4. Indemnité de congé

L'indemnité afférente au congé principal est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale sus-visée.

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

L'indemnité afférente aux congés supplémentaires définis ci-dessus est égale, pour chaque journée, au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé principal.

5. Fractionnement du congé et période d'attribution

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et égale ou inférieure à vingt-quatre jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié.

Dans ce cas, une fraction doit être de douze jours ouvrables au moins, comprise entre deux jours de repos hebdomadaire et doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre. Les jours de congés restant dus au-delà de cette fraction peuvent être accordés en une ou plusieurs fois, soit pendant la période du 1er mai au 31 octobre, soit en-dehors de cette période.

Les jours de congé excédant la durée de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou indivi-

duellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise ; qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement.

6. Congé supplémentaire pour fractionnement

Les congés légaux, compris entre douze et vingt-quatre jours, accordés en-dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, et ceci à l'initiative de l'employeur, donnent automatiquement droit pour le salarié à deux jours ouvrables de congé supplémentaire si le nombre de jours de congé effectivement pris en dehors de cette période est égal ou supérieur à six, et un jour ouvrable si ce nombre est de trois, quatre ou cinq jours.

Par contre, si la prise de congés en-dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est due à l'initiative du salarié, l'attribution des congés supplémentaires prévus ci-dessus n'interviendra que par accord exprès passé, à titre individuel ou collectif, avec l'employeur.

7. Dispositions diverses

Les avantages particuliers résultant des paragraphes 1 et 6 ci-dessus s'imputeront sur toutes dispositions équivalentes plus avantageuses qui résulteraient ultérieurement de textes légaux, réglementaires ou contractuels.

8. Prolongation de la période des congés

Les salariés qui, en raison d'un accident de travail ou d'un cas de maladie, se seraient trouvés dans l'impossibilité matérielle de prendre leur congé à l'intérieur de la période d'attribution des congés payés conserveront droit au dit congé, pourvu qu'il prenne fin au plus tard le 31 décembre. Au-delà de cette date, l'intéressé recevra l'indemnité compensatrice.

9. Travailleurs d'Outre-Mer et immigrés

Les usines examineront avec libéralité les demandes motivées d'absence prolongée qui leur seraient présentées par certains travailleurs désirant, à l'occasion des congés payés, se rendre dans leur pays d'origine ou celui de leur conjoint. La durée de cette absence sera au maximum de trois mois.

Les intéressés recevront la garantie de retrouver à leur retour l'emploi qu'ils avaient au moment de leur départ ou un emploi équivalent sous réserve du résultat de la visite médicale et à condition de respecter la date de retour fixée au moment du départ, sauf cas de force majeure dûment justifié.

L'application de cette disposition ne pourra toutefois pas avoir pour effet de placer l'intéressé dans une situation privilégiée par rapport aux autres salariés de l'entreprise au regard de toutes mesures (licenciement collectif, etc.) que l'entreprise serait amenée à prendre dans l'intervalle de son absence.

Art. 28 - PRIME DE VACANCES

Au moment de son départ en congé, le salarié percevra une prime de vacances déterminée à raison du nombre de jours de congé principal auquel il a droit et sur la base d'un montant fixé en annexe V au présent avenant.

Pour le personnel ayant un horaire inférieur à la durée légale du travail, la prime de vacances est diminuée dans le rapport existant entre l'horaire pratiqué et la durée légale du travail. Toutefois, lorsque l'horaire normal de l'entreprise est inférieur à la durée légale du travail, cette diminution est faite dans le rapport existant entre l'horaire pratiqué et cet horaire normal de l'entreprise.

Le versement de cette prime est subordonné à la présence au travail, sauf autorisation préalable ou cas de force majeure résultant exclusivement de maladie ou d'accident dûment justifié, le jour ouvrable précédant la date fixée pour le départ en congé et celui de la reprise prévue du travail. En cas de fractionnement du congé, cette condition doit être remplie pour chacune des dates fixées aux différentes périodes de congé.

La prime de vacances, attachée à la personne du salarié, est versée sous forme d'une avance sur salaire, au moment du départ en congés payés. Elle figurera sur le bulletin de paie. En cas de fractionnement, seul le congé de la plus longue durée sera pris en considération pour ce versement. L'avance sera régularisée dès que la condition énoncée au paragraphe précédent sera remplie ou non.

Les primes existant déjà dans l'entreprise, ayant le même caractère que la prime de vacances définie ci-dessus, et données pendant la période des congés payés, quels qu'en soient la dénomination, nature ou mode de calcul, viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence du montant de la prime contractuelle, sauf si elles sont liées aux résultats de l'entreprise ou à des facteurs de production.

Art. 29 - CONGES SPECIAUX

Il sera accordé aux salariés, sur justification, une autorisation d'absence à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après, avec versement d'une indemnité égale au salaire effectif :

- Mariage du salarié 4 jours
- Naissance ou adoption d'un enfant 3 jours

- Mariage d'un enfant 1 jour
- Décès d'un enfant 2 jours
- Décès du conjoint 3 jours
- Décès du père, de la mère 2 jours
- Décès du beau-père, de la belle-mère 2 jours
- Décès du frère, de la soeur 1 jour

Ces journées seront assimilées à des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés légaux.

Art. 30 - SERVICE NATIONAL ET PERIODES MILITAIRES

1. Pré-sélection militaire

Les 3 jours d'absence en raison de la pré-orientation militaire donneront lieu au versement d'une indemnité égale au montant des salaires effectifs se rapportant à ces 3 jours, pour le personnel ayant une ancienneté de 3 mois.

2. Service National

Le départ au service national actif ne constitue pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. Celui-ci est suspendu pendant la durée du service telle qu'elle est fixée par la loi.

L'employeur déterminera la date de la reprise du travail qui devra avoir lieu dans le mois suivant la date à laquelle il aura été avisé par le salarié du désir de celui-ci de reprendre son emploi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son désir de reprendre son emploi lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. L'employeur pourra, dans ce cas, considérer le contrat de travail rompu du fait du salarié ; la date de rupture étant celle de sa libération.

Pendant cette période de suspension, l'employeur peut rompre le contrat de travail pour une cause indépendante de l'absence pour accomplissement du service national. Les indemnités qui, le cas échéant, auraient été dues à l'intéressé s'il était resté dans l'entreprise, lui seront alors versées.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés dont le départ au service national actif est postérieur à la date d'application de l'accord les instituant.

3. Périodes militaires

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés, la rémunération sera due déduction faite de la solde attribuée qui devra être déclarée par l'intéressé, pour autant que ces périodes n'excèdent pas un total de trente jours au cours des douze mois précédents. La période de douze mois consécutifs à prendre en considération pour la détermination du droit à indemnisation de la période militaire est celle précédant le premier jour de ladite période. Si plusieurs absences pour périodes militaires sont accordées à un salarié au cours de cette période de douze mois consécutifs, le temps pendant lequel celui-ci bénéficiera d'une indemnité complémentaire ne peut excéder au total la durée de 30 jours fixée ci-dessus.

Les périodes militaires de réserve non obligatoires s'imputent sur le congé annuel et ne donnent droit à aucun traitement pour la partie qui dépasserait éventuellement la durée de ce congé.

L'horaire à prendre en considération pour la détermination de cette rémunération sera l'horaire pratiqué dans le service auquel appartient l'intéressé, sous réserve que cet horaire n'ait pas été augmenté pour le personnel restant au travail du fait de l'absence du salarié effectuant la période militaire.

Art. 31 - ALLOCATION COMPLEMENTAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

1. Conditions d'attribution

En cas d'accident du travail ou, après six mois d'ancienneté, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de trajet, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salarié bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

2. Montant de l'allocation complémentaire

Pendant les périodes indiquées ci-après en fonction de l'ancienneté de l'intéressé, le salarié recevra tout ou partie de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler, déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et, éventuellement les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant déduites que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Pour une ancienneté de :

- six mois à un an un mois et demi à plein tarif,
- un an à trois ans deux mois à plein tarif, trois mois à 75 ou 85 %,
- trois ans à six ans trois mois à plein tarif, quatre mois à 75 ou 85 %,
- six à dix ans quatre mois à plein tarif, cinq mois à 75 ou 85 %,
- dix à quinze ans cinq mois à plein tarif, six mois à 75 ou 85 %,
- quinze ans et plus six mois à plein tarif, six mois à 75 ou 85 %.

L'indemnisation à 75 % jouera en cas de maladie ou d'accident ; l'indemnisation à 85 % jouera en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet dans la mesure où ce dernier aura été dûment assimilé par la Sécurité Sociale à un accident du travail.

En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale seront réputées versées intégralement.

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

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

3. Détermination du droit au congé maladie

L'ancienneté et la durée du droit au congé maladie sont à établir au premier jour de l'absence.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une période de douze mois consécutifs, le temps pendant lequel celui-ci bénéficiera de l'allocation complémentaire ne peut excéder au total la durée de la période fixée ci-dessus d'après son ancienneté. La période de douze mois consécutifs à prendre en considération pour la détermination des droits à indemnisation du congé de maladie est celle précédant le premier jour de chaque absence.

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

4. Sort du contrat de travail

A l'expiration des périodes indiquées ci-dessus, le salarié dont l'indisponibilité persiste, sera maintenu sans traitement sur les contrôles de l'établissement pendant 6 mois.

Pour les salariés âgés de plus de cinquante ans, cette durée sera portée à 12 mois à dater du premier jour de la dernière absence.

Pour les salariés âgés de plus de cinquante ans et ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, cette durée sera portée à 24 mois à dater du premier jour de la dernière absence.

L'appréciation de l'ancienneté dans l'entreprise et de l'âge du salarié se fera au dernier jour de la période d'indemnisation de l'intéressé.

Les salariés, dont le contrat de travail aura été rompu après ces délais, auront un droit de préférence au réengagement, à condition qu'ils soient aptes à l'emploi qui serait à remplir, emploi qui pourra être différent de celui qu'ils avaient avant leur départ.

Cependant, en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, ce droit de préférence au réengagement est remplacé, pendant trois ans, par une garantie de réemploi si l'intéressé a conservé des aptitudes suffisantes pour pouvoir exercer un emploi dans l'entreprise.

Il est toutefois précisé qu'au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident, notamment en cas de licenciement pour motif économique.

Les dispositions du présent article se substituent aux dispositions du Code Local.

5. Franchise

Cet alinéa avait été prévu pour le personnel concerné par l'accord mensualisation (note de l'éditeur).

« Si pendant la période 1972-1973 l'absentéisme pour maladie est resté stable ou n'a pas dépassé un point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années

1968-1969, la franchise de trois jours sera supprimée au 1er janvier 1974 dans les établissements concernés.

La déduction de la rémunération correspondant à trois jours de travail sera maintenue, à partir du 1er janvier 1974, dans les établissements où, durant la période 1972-1973, l'absentéisme pour maladie a dépassé un point par rapport à la moyenne enregistrée au cours des années 1968-1969.

Le constat de l'absentéisme pour maladie fera l'objet d'un examen trimestriel par le comité d'entreprise ou d'établissement et avec les délégués syndicaux appartenant aux organisations signataires. Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1er janvier 1974 n'a pas dépassé un point et demi par rapport à la moyenne des années 1968-1969, la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du 1er jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Si deux constats trimestriels consécutifs font apparaître que le pourcentage d'absentéisme enregistré après le 1er janvier 1975 n'a pas dépassé deux points par rapport à la moyenne des années 1968-1969 la franchise sera supprimée dans l'établissement à compter du 1er jour du mois suivant le deuxième trimestre considéré.

Les dispositions relatives à la franchise feront l'objet d'un réexamen par les organisations signataires de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié pour le 1er janvier 1976 à la lumière de l'évolution de l'absentéisme, dans les établissements dont le taux d'absentéisme sera resté supérieur à deux points : à cet effet, ils devront communiquer, à la commission paritaire chargée de cet examen, leurs données accompagnées du constat de l'examen prévu ci-dessus au 3ème alinéa du présent paragraphe 2, faute de quoi la franchise sera supprimée dans ces établissements à partir du 1er janvier 1976 ».

Art. 32 - TRAVAIL DES FEMMES

1. Dispositions générales

La présente convention s'applique indistinctement aux salariés de l'un ou de l'autre sexe, les jeunes filles et les femmes remplissant les conditions requises auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement au même titre que les jeunes gens et les hommes et pourront accéder à tous les emplois.

Les employeurs tiendront compte de l'état des femmes enceintes en ce qui concerne les conditions de travail. Ils s'engagent à ne pas licencier les femmes en état de grossesse constatée par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou de licenciement collectif. Cette dernière disposition ne s'applique pas dans le cas de contrat à durée déterminée arrivant à expiration.

A partir du cinquième mois de grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à sortir cinq minutes avant le reste du personnel.

Les salariées bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée en état de grossesse.

2. Changement d'emploi

En cas de changement d'emploi demandé par le médecin de l'établissement du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée conserve dans son nouveau poste la garantie du salaire minimum ou de l'emploi dans lequel elle était classée avant sa mutation.

Si l'intéressée a une présence continue supérieure à un an au moment du changement de poste, elle bénéficiera du maintien de son salaire antérieur pendant la durée de son changement de poste dans la limite de trois mois maximum.

ART. 33 - CONGE DE MATERNITE ET CONGE PARENTAL

1. Congé maternité

Les salariés auront droit au repos prévu par la législation.

L'interruption du travail par la femme pendant la durée de son congé de maternité est considérée comme une simple suspension du contrat de travail.

Un congé payé de trois mois sera accordé aux salariées enceintes ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement, partie avant, partie après leurs couches.

La salariée percevra la différence entre son salaire et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale, et, éventuellement, les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

2. Autorisation d'absence

A compter du jour de la naissance, et ce pendant une durée maximum d'un an, les femmes qui allaiteront leur enfant disposeront, à cet effet, d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi. Ce temps d'allaitement ne sera pas payé.

3. Congé parental

A l'issue du congé maternité, les salariés pourront, dans les conditions prévues par la loi, bénéficier d'un congé parental.

Il est recommandé aux bénéficiaires de ce congé de faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'ils auront sollicité leur volonté de reprendre leur emploi.

Pendant la durée du congé parental, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressés en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Les salariés bénéficieront, dans ce cas, des dispositions des articles du présent avenant.

Ces dispositions leur seront également appliquées si, à l'issue du congé, l'employeur n'est pas en mesure de les réintégrer.

Art. 34 - HYGIENE ET SECURITE

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé des salariés occupés dans les différents établissements.

Les comités d'entreprise, les comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel participeront, chacun en ce qui le concerne, à l'application des dispositions du présent article.

Les employeurs s'entoureront de tous les avis qualifiés pour l'élaboration et l'application des consignes de sécurité.

Les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux seront fournis par l'employeur. Il en sera de même pour les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des salariés à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les services médicaux du travail sont organisés conformément à la législation en vigueur.

Notamment tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical à l'occasion de son embauchage. L'examen comportera une radioscopie. Cette visite médicale aura pour but de permettre l'embauchage du candidat à un emploi qui ne porte pas préjudice à sa santé ou à celle de son entourage.

Les salariés travaillant à des postes comportant des risques de maladies professionnelles feront l'objet d'une surveillance spéciale. Il en sera de même pour les femmes enceintes, les jeunes ouvriers et les apprentis.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle, ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent subir obligatoirement lors de la reprise du travail une visite médicale.

Le médecin du travail de l'entreprise sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

Lorsqu'un salarié aura été occupé six mois dans une période de douze mois consécutifs à des travaux particulièrement insalubres, il pourra, sur sa demande, après avis du médecin, être muté à un autre emploi de sa compétence s'il en existe un disponible. Si aucun emploi de sa compétence n'est disponible, l'intéressé bénéficiera d'une priorité pour le prochain emploi vacant de sa compétence. Il en sera de même si le médecin du travail de l'entreprise juge cette mutation nécessaire pour la sauvegarde de la santé de l'intéressé.

Dans le cas où aucun emploi ne peut être offert à l'intéressé, le contrat de travail sera considéré comme rompu du fait de l'employeur sans que ceci puisse être considéré comme rupture abusive de la part de l'employeur.

Des réfectoires convenables seront mis à la disposition du personnel qui serait dans l'obligation de prendre ses repas dans l'établissement.

Les réfectoires devront être munis d'installations permettant de réchauffer les aliments. Ils seront tenus dans un état constant de propreté. Les installations d'hygiène seront conformes à la réglementation en vigueur.

Les organisations syndicales patronales et de salariés signataires se tiendront en étroite relation pour l'étude et la mise en application de toutes dispositions propres à augmenter la sécurité des travailleurs et améliorer leurs conditions d'hygiène du travail.

Art. 35 - GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7, 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 aptitu-

des. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7, 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 son 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 où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en 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 inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

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

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

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

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

Art. 36 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail après accomplissement de la période d'essai, et sauf faute grave ou cas de force majeure, la durée du préavis est fixée comme suit à compter du jour de la notification du congé.

A - En cas de démission

	Pour une durée de service continu de :		
	- 6 mois	6 mois à 2 ans	+ 2 ans
Niveau I	2 semaines	2 semaines	2 semaines
Niveau II Niveau III 1er échelon	1 mois	1 mois	1 mois
Niveau III 2e et 3e échelon Niveau IV	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau V	1 mois	2 mois	3 mois

B - En cas de licenciement

	Pour une durée de service continu de :		
	- 6 mois	6 mois à 2 ans	+ 2 ans
Niveau I	2 semaines	1 mois	2 mois
Niveau II Niveau III 1er échelon	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau III 2e et 3e échelon Niveau IV	1 mois	1 mois	2 mois
Niveau V	1 mois	2 mois	3 mois

La durée du service continu dans l'entreprise s'apprécie au jour de la notification du préavis, d'après les périodes de travail effectif accomplies depuis la date du dernier embauchage, défalcation faite des périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu sans être rompu.

Lorsque la rupture est le fait de l'entreprise, elle doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

2. Inobservation du préavis

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

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

3. Absences pour recherche d'emploi

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

- si la rupture est le fait du salarié :
 - vingt heures si le préavis est de quinze jours,
 - vingt-cinq heures si le préavis est d'un mois,
 - cinquante heures si le préavis est de deux mois,
 - soixante-quinze heures si le préavis est de trois mois.

Ces heures d'absences ne sont pas rémunérées.

- si la rupture est le fait de l'entreprise :
 - cinquante heures par mois (25 heures pour un préavis de deux semaines).

Ces heures d'absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

4. Indemnité de licenciement

En cas de licenciement avant 65 ans, sauf cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis sera versée aux bénéficiaires de la présente convention.

Le taux de cette indemnité, calculée comme suit, sera fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 7 sous déduction de toute aide extérieure pouvant lui être attribuée au titre de son licenciement d'après la législation et la réglementation en vigueur à cette date.

- De deux à cinq ans : un dixième de mois de rémunération par année d'ancienneté dans l'entreprise.
- De cinq à dix ans : un mois un quart de rémunération.
- De dix à quinze ans : deux mois et demi de rémunération.
- De quinze à vingt ans : trois mois trois quarts de rémunération.
- De vingt à vingt-cinq ans : cinq mois de rémunération.
- De vingt-cinq à trente ans : six mois un quart de rémunération.
- Pour trente ans et plus : sept mois et demi de rémunération.

Quand le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée en fonction de son ancienneté totale telle qu'elle est définie à l'article 7 diminuée du montant de l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. En cas de chômage partiel de l'entreprise, ce calcul se fera, pour la période de chômage partiel, sur la base de la durée légale du travail, ou, si elle est inférieure, sur la base de l'horaire normal de l'entreprise ou de l'atelier. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc..).

L'indemnité de licenciement est payable, en principe, lors du départ de l'entreprise, toutefois, en cas de licenciement collectif ou lorsque son montant excède quatre mois de traitement, l'employeur pourra la verser en plusieurs fois dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

En ce qui concerne les salariés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans, le montant de l'indemnité de licenciement calculée selon les modalités définies ci-dessus sera minorée de :

- 5 % si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus lors de la rupture,
- 10 % si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus lors de la rupture,
- 20 % si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus lors de la rupture,
- 40 % si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus lors de la rupture.

Toutefois, la minoration prévue à l'alinéa précédent deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la rupture du contrat de travail, soit l'intéressé a moins de 37,5 années d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

L'indemnité ne sera pas accordée lorsque l'intéressé sera mis à la retraite.

Art. 37 - SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Toute absence supérieure à quatre jours ouvrables, et dont la justification n'aura pas été notifiée à l'entreprise dans les trois jours ouvrables suivant le début de l'absence pourra entraîner, sauf cas de force majeure, la rupture du contrat du fait du salarié.

Pour toute absence de plus de quatre jours ouvrables dont le salarié voudra justifier en invoquant son état de santé, l'employeur pourra exiger la production d'un certificat médical ou d'une pièce officielle de la Sécurité Sociale.

Seront considérées comme une suspension du contrat de travail les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que : l'incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatés, ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant.

Art. 38 - DEPLACEMENT ET DECLASSEMENT

Tout déplacement ou rétrogradation ou changement de lieu de travail temporaire ou définitif entraînant un éloignement du domicile, et non accepté par l'intéressé, sera considéré comme rupture du contrat du fait de l'employeur et réglé comme tel.

Art. 39 - LICENCIEMENTS COLLECTIFS (1)

Si les circonstances contraignent l'employeur à envisager un ralentissement d'activité, la direction devra au préalable en informer obligatoirement le comité d'établissement (ou à défaut les délégués du personnel).

(1) Il y a lieu de se reporter également à l'accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi modifié par les avenants du 25 janvier 1990, du 23 janvier 1991 et du 2 juillet 1992 (Note de l'éditeur).

Le comité intéressé (ou les délégués du personnel) sera consulté sur les mesures que la direction compte prendre, telles que formation, réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire ou licenciements collectifs, fermeture, etc...

Si des licenciements collectifs sont imposés par des considérations économiques, l'ordre des licenciements pour chaque nature d'emploi sera établi conformément aux règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu notamment des qualités professionnelles appréciées par catégories, des charges de famille (y compris l'état de grossesse) et en particulier celles de parents isolés, de l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise et de la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Cet ordre n'est pas préférentiel.

Dès lors que des licenciements sont envisagés, l'employeur prend toutes les mesures souhaitables en vue de reclasser son personnel :

- 1 - tout d'abord à l'intérieur de l'entreprise,
- 2 - en avisant le service de l'Emploi,
- 3 - en avisant le syndicat patronal.

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans les 4 mois suivant la rupture du contrat de travail, priorité de réemploi dans un emploi compatible avec sa qualification, pendant une durée de un an à partir de cette date.

Art. 40 - LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Conformément aux lois en vigueur, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié ayant commis un agissement fautif, doit convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge en vue d'avoir un entretien préalable à toute décision. En cas de refus de la lettre remise en main propre contre décharge, celle-ci sera adressée en recommandé.

La convocation précise l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelle que le salarié a la possibilité de se faire assister au cours de cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par une personne de son choix inscrite sur une liste dressée par le Préfet à cet effet ; dans ce cas la convocation précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

Après avoir observé un délai de réflexion de un jour franc suivant la date à laquelle l'entretien a eu lieu, l'employeur qui décide de licencier le salarié doit notifier

à l'intéressé le licenciement par lettre recommandée ; la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis que l'employeur devra observer le cas échéant.

L'énonciation des motifs du licenciement est effectuée conformément aux lois en vigueur.

Art. 41 - SECRET PROFESSIONNEL

Constitue une faute lourde le fait pour un salarié de ne pas observer le secret professionnel.

Art. 42 - DEPLACEMENTS POUR LE SERVICE

Les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur. L'importance de ces frais dépend du lieu où s'effectuent ces déplacements, ils ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme. Ils seront donc fixés à un taux tel qu'ils puissent assurer au salarié des repas et une chambre en rapport avec l'importance de ses fonctions.

Pour le personnel travaillant de façon continue sur des chantiers extérieurs, les conditions de déplacement sont régies par les dispositions figurant en annexe II.

Art. 43 - CHANGEMENT DE RESIDENCE ET D'ETABLISSEMENT

Lorsque le salarié d'un établissement arrive directement d'un autre établissement de la même société ou d'un établissement d'une filiale de celle-ci, sur l'initiative de la société, la mutation s'accompagnant d'un changement de résidence, les frais de déplacement et le déménagement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge lui sont remboursés par son nouvel établissement.

Il en est de même quand le salarié arrive directement d'un autre établissement figurant dans le champ d'application tel qu'il est défini à l'annexe I des Clauses Générales de la présente convention, à la suite d'une entente entre les directions des deux établissements et sur l'initiative de l'une d'entre elles.

Art. 44 - DEPART A LA RETRAITE

1 - Mise à la retraite après 65 ans ou départ volontaire à la retraite

Tout salarié, qui, dans les conditions prévues par la loi, part à la retraite pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, ou est mis à la retraite après 65 ans,

recevra une allocation conventionnelle de départ à la retraite s'il compte au moins 10 ans d'ancienneté dans l'établissement ou si, dans la mesure où il serait resté dans l'établissement, il aurait eu, à l'âge de 65 ans, les 10 années requises d'ancienneté.

Cette allocation sera calculée en fonction de l'ancienneté et sera équivalente à ½ mois de salaire auquel s'ajoute une somme égale à 1/10^e de mois par année d'ancienneté.

Le traitement servant de base au calcul de l'allocation de départ à la retraite est le traitement moyen des trois derniers mois, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais. En cas de chômage partiel de l'entreprise, ce calcul se fera, pour la période de chômage partiel, sur la base de la durée légale du travail, ou, si elle est inférieure, sur la base de l'horaire normal de l'entreprise ou de l'atelier.

L'employeur peut, sur la demande du salarié, examiner annuellement la possibilité de surseoir à la mesure de mise à la retraite compte tenu du cas particulier et des possibilités de l'établissement.

Cette éventualité ne ferait pas perdre à l'intéressé le bénéfice des dispositions du présent article, étant précisé que les périodes de travail accomplies après l'âge de 65 ans n'entreront pas en compte pour l'évaluation de l'ancienneté.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 36. 1. B. du présent avenant « Mensuels ».

2 - Mise à la retraite avant 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'article R 322-7-2 du Code du Travail.

Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé à l'alinéa précédent doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues ci-dessus, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans,
- 2,5 mois après 15 ans,
- 3 mois après 20 ans,
- 4 mois après 25 ans,
- 5 mois après 30 ans,
- 6 mois après 35 ans.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 36. 1. B du présent avenant « Mensuels ».

Art. 45 - REGIME COMPLEMENTAIRE DE RETRAITE

L'adhésion au régime de retraite de l'U.N.I.R.S. est obligatoire. Toutefois, les chefs d'atelier, les contremaîtres et, d'une manière générale, tous les salariés susceptibles d'être affiliés à l'I.R.C.A.C.I.M. devront de préférence être affiliés à ce régime.

Les entreprises qui, antérieurement au 30 juin 1958, ont adhéré au régime prévu à l'article 36 de l'annexe 1 à la Convention Collective des Cadres du 14 mars 1947 auront la faculté d'affilier :

- soit au régime de l'U.N.I.R.S.,
- soit au régime de l'article 36,
- soit, dans les limites de sa compétence, au régime de l'I.R.C.A.C.I.M. ceux de leurs salariés qui ne bénéficient pas déjà du régime de l'article 36 et qui sont classés au moins au 2ème échelon du niveau III (coefficient 225).

L'obligation prévue au premier alinéa ci-dessus ne concerne pas les entreprises qui, antérieurement au 1er juillet 1958, avaient déjà adhéré à un régime de retraite ou institué un régime particulier de retraite. Toutefois, si elles décident dans l'avenir d'adhérer à un régime interprofessionnel, elles seront tenues d'adhérer au régime de l'U.N.I.R.S. ou, éventuellement de l'I.R.C.A.C.I.M.

Sauf décision contraire de l'employeur, cette adhésion entraînera la suppression des avantages particuliers au précédent régime.

ART 46-DATED/APPLICATION

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1er avril 1976 sous réserve des dispositions contenues dans le protocole d'accord signé le 23 avril 1976.

Le présent avenant a été réalisé en application des dispositions de l'accord national de mensualisation du 10 juillet 1970 modifié par l'avenant du 29 janvier 1974 qui prévoyait comme dernière étape du processus de mensualisation la réalisation d'un statut unique pour les personnels ouvriers et les personnels collaborateurs. A partir du 1er janvier 1976, cet avenant s'est donc substitué aux anciens avenants ouvriers d'une part, et collaborateurs d'autre part, contenus dans la convention collective pour l'Industrie du Travail des Métaux de la Moselle du 22 mars 1955.

ANNEXE I

ORGANISATION DES ESSAIS PROFESSIONNELS

(Accord 1968 - modifié 1973)

Article premier - PERIODICITE

Les sessions d'essais professionnels seront organisées suivant les besoins et au maximum une fois par an pour les métiers dont la liste sera établie.

Art. 2 - CHOIX, CONDITIONS D'EXECUTION ET COTATION DES EPREUVES THEORIQUES ET PRATIQUES

Le choix des épreuves théoriques et pratiques, leurs conditions d'exécution et leur cotation ainsi que les programmes préparatoires, sont déterminés, par métier, par une commission paritaire composée de deux représentants patronaux et de deux représentants ouvriers.

Art. 3 - DESIGNATION DES MEMBRES DES COMMISSIONS

1. Représentation ouvrière

Les représentants ouvriers désignés par les organisations syndicales ouvrières signataires de la convention collective devront, de préférence, faire partie des entreprises de la Chambre Syndicale.

Ils doivent être âgés de vingt-cinq ans au moins et être titulaires du C.A.P. Pour les essais d'O.P. 1 et d'O.P. 2, ils devront faire la preuve d'une catégorie professionnelle supérieure à celle correspondant aux essais qu'ils auront à juger, et chaque fois que possible, d'une pratique au moins égale à deux ans dans la qualification considérée. Pour l'essai d'O.P. 3, ils devront faire la preuve d'une catégorie professionnelle au moins égale à celle d'O.P. 3 et, dans la mesure du possible, d'une pratique d'au moins quatre ans dans la qualification considérée.

Les entreprises devront laisser aux représentants ouvriers ainsi désignés le temps nécessaire leur permettant d'assister aux réunions auxquelles ils seront convoqués par la Chambre Syndicale des Industries du Travail des Métaux de la Moselle.

2. Représentation patronale

Les représentants patronaux sont délégués par la Chambre Syndicale des Industries du Travail des Métaux de la Moselle en accord avec les chefs des entreprises auxquelles ils appartiennent.

Art. 4 - REMBOURSEMENT DES FRAIS

Les frais occasionnés par les réunions des commissions sont remboursés par la Chambre Syndicale à l'entreprise à laquelle appartient tous les membres de la Commission (temps passé, frais de déplacement).

La Chambre Syndicale demande aux entreprises qui ont inscrit des candidats une participation aux frais, proportionnelle au nombre des candidats.

Art. 5 - INSCRIPTION DES CANDIDATS

1. Conditions à remplir

a) Essai d'O.P. 1

- Candidats ayant présenté sans succès un C.A.P. : un an après l'échec ;
- Candidats ayant présenté sans succès l'examen de compagnon : deux ans après l'échec ;
- Autres candidats : vingt-trois ans minimum et deux ans de pratique professionnelle dans le métier considéré ;
- Jeunes ayant bénéficié d'un Contrat de Qualification au titre de la formation alternée dans les conditions définies par les accords nationaux relatifs à l'insertion professionnelle des jeunes (accord interprofessionnel du 26 octobre 1983 ; accord métallurgie du 22 janvier 1985) ainsi que dans le cadre de la loi du 24 février 1984.

b) Essai d'O.P. 2

- Titulaires du C.A.P. du métier : vingt-trois ans dans l'année en cours et deux ans de pratique professionnelle en catégorie d'O.P. 1, dans le métier considéré ;
- Titulaires de l'examen de compagnon du métier : vingt-trois ans dans l'année en cours et trois ans de pratique professionnelle en catégorie d'O.P. 1, dans le métier considéré ;
- Non titulaires du C.A.P. ou de l'examen de compagnon du métier : cinq ans de pratique professionnelle en catégorie d'O.P. 1, dans le métier considéré.

c) Essai d'O.P. 3

- Cinq ans de pratique professionnelle en catégorie O.P. 2 dans le métier considéré ;

- Après trois ans de pratique professionnelle en catégorie O.P. 2, dans le métier considéré, possibilité de dérogation sur proposition de la direction après consultation du comité d'entreprise.

2. Formalités d'inscription

Les entreprises seront avisées de l'organisation d'essais professionnels dans telles catégories. Elles devront communiquer à la Chambre Syndicale :

- les noms, prénoms, dates de naissance et adresses des candidats qui désirent se présenter ;
- une attestation certifiant que le candidat répond aux conditions d'inscription exigées.

Art. 6 - PREPARATION DES CANDIDATS

Les essais professionnels, qui sont avant tout l'appréciation d'un niveau de connaissances, visent par ailleurs à développer le désir de perfectionnement. Dans cette optique, il est nécessaire de donner aux candidats la possibilité de se préparer à cet examen. A cet effet, des programmes seront établis, par métier, par les différentes commissions qui indiqueront en outre les manuels pouvant aider les candidats à se préparer à l'examen.

Ces manuels seront achetés par les entreprises et remis aux candidats soit à titre définitif, soit uniquement à titre de prêt en vue de constituer une bibliothèque technique au niveau de l'entreprise.

Une publicité aussi large que possible sera faite des moyens que peuvent utiliser les salariés pour se préparer à ces épreuves : cours de promotion sociale, sessions normales de F.P.A., sessions de perfectionnement ...

Art. 7 - DEROULEMENT DES EPREUVES

Les essais professionnels comprennent une épreuve théorique écrite et une épreuve pratique.

L'épreuve théorique a lieu dans la mesure du possible dans un centre d'enseignement, sous la surveillance d'une commission de contrôle composée d'au moins un représentant patronal et un représentant salarié.

La durée moyenne de l'épreuve théorique est de deux heures.

L'épreuve pratique a lieu, dans la mesure du possible, dans un établissement d'enseignement technique, sous la surveillance d'une commission de contrôle composée, par métier, d'un représentant patronal, d'un représentant salarié et d'un professeur de l'établissement.

Il sera remis à chaque candidat une fiche individuelle sur laquelle il portera les observations qu'il pourrait faire concernant les conditions générales dans lesquelles se sera déroulée son épreuve.

La durée moyenne de l'épreuve pratique est de huit heures.

Art. 8 - CORRECTION DES EPREUVES

Les épreuves théoriques et pratiques sont corrigées, pour chaque métier, par la commission qui a procédé au choix, condition d'exécution et cotation des épreuves.

Les épreuves théoriques sont centralisées à la Chambre Syndicale où les commissions se réunissent pour la correction.

Les épreuves pratiques sont corrigées dans l'établissement où elles se sont déroulées par les commissions de surveillance correspondant à chaque métier.

Art. 9 - DELAI DE CORRECTION ET CONTESTATION

Les résultats des épreuves théoriques et pratiques sont communiqués dans les quinze jours aux candidats par l'intermédiaire de leur entreprise, les candidats disposant d'un délai de huit jours pour contester éventuellement auprès de la Chambre Syndicale, les notes qui leur auront été attribuées.

Toutes les contestations seront portées devant la commission qui aura procédé au choix des épreuves et qui décidera en dernier ressort. En cas de conflit au sein de la commission, un arbitre choisi d'un commun accord parmi les professeurs de l'Enseignement Technique sera désigné. Sa décision sera sans appel.

Art. 10 - RESULTAT DES EPREUVES ET PROMOTION

Seuls seront réputés avoir satisfait à l'ensemble de l'essai les candidats ayant obtenu un minimum de 12/20 à l'épreuve pratique et 10/20 à l'épreuve théorique.

Les ouvriers ayant satisfait à l'essai professionnel recevront un diplôme attestant leur réussite. Leur promotion au sein de l'entreprise interviendra dans la limite des places disponibles.

Dans le cas où aucune place ne serait disponible, les candidats ayant réussi l'essai professionnel seront inscrits sur une liste d'attente par ordre de résultat à l'essai et, à égalité de résultat, par ordre d'ancienneté, et seront promus au fur et à mesure des places disponibles.

ANNEXE II

AVENANT CONCERNANT LES MONTEURS TRAVAILLANT D'UNE FAÇON CONTINUE SUR DES CHANTIERS EXTERIEURS

*Avenant à la Convention Collective du Travail
du 1er avril 1955
refondu le 26 mars 1969*

Etant donné le caractère particulier de l'activité des ouvriers monteurs qui travaillent de façon continue sur des chantiers extérieurs, activité essentiellement différente de celle des ouvriers d'atelier, les délégations patronales et ouvrières des entreprises occupant des monteurs ont défini, d'un commun accord, les conditions générales dans lesquelles s'exercera cette activité.

Article premier - DEFINITION DE L'OUVRIER MONTEUR

On entend par ouvrier monteur tout ouvrier travaillant sur des chantiers extérieurs à l'entreprise, chantiers dont les durées sont variables et dont les localisations ne peuvent être déterminées à l'avance. Sur ces chantiers, les ouvriers travaillent à l'assemblage, au levage, à la fabrication, à la réparation ou à l'entretien d'éléments destinés à des ensembles pour fournitures à des clients. Le déplacement de l'un de ces ouvriers d'un chantier à un autre, peut intervenir sur décision du chef d'entreprise ou de son représentant.

L'ouvrier travaillant occasionnellement sur un chantier de montage bénéficiera des mêmes conditions que les ouvriers monteurs pendant la durée de son occupation sur le chantier.

Art. 2 - DELAI DE PREVENANCE

Pour le déplacement d'un ouvrier d'un chantier sur un autre et sauf dans les cas urgents de dépannage pour lesquels cela ne sera pas possible, les entreprises s'efforceront de respecter un certain délai de prévenance. Ce délai devrait normale-

ment être de vingt-quatre heures pour les petits déplacements et de soixante-douze heures pour les grands déplacements.

PETITS DEPLACEMENTS

Art. 3 - DEFINITION DE L'OUVRIER OCCUPE EN PETIT DEPLACEMENT

Est considéré en état de « petit déplacement » l'ouvrier qui peut regagner chaque soir son domicile habituel.

Art. 4 - DEFINITION DE L'INDEMNITE JOURNALIERE DE PETIT DEPLACEMENT ET DE SON MONTANT

L'indemnité de petit déplacement correspond aux dépenses journalières qu'engage l'ouvrier en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas en déplacement.

Le montant de ces dépenses journalières qui comprennent :

- l'indemnité de panier,
- les frais de transport,

est remboursé par une allocation forfaitaire à (1) F par journée complète de travail.

Cette allocation forfaitaire sera réduite à (1) F si l'employeur offre la possibilité de transport gratuit par tout mode approprié.

Lorsque, par contre, l'employeur n'offre pas la possibilité de transport gratuit et que la distance séparant le domicile de l'ouvrier du chantier est supérieure à 20 km, une indemnité de (1) F est versée pour chaque kilomètre excédant ces 20 km, à l'aller comme au retour. Cette indemnité kilométrique s'ajoutera à l'indemnité journalière forfaitaire définie ci-dessus.

Pour l'appréciation de ce kilométrage, la carte Michelin fera foi, les distances étant calculées de commune à commune, quelle que soit la localisation du domicile de l'ouvrier ou du chantier sur le territoire de cette commune.

Nota - En cas de transport organisé par l'employeur, les moyens mis en oeuvre devront répondre aux normes légales de sécurité ainsi qu'à un minimum de confort.

(1) Voir annexe V.

GRANDS DEPLACEMENTS (1)

Art. 5 - DEPLACEMENT DE L'OUVRIER EN GRAND DEPLACEMENT

Est considéré en état de « grand déplacement » l'ouvrier qui ne peut regagner chaque soir son domicile habituel.

Art. 6 - DEFINITION DE L'INDEMNITE JOURNALIERE DE GRAND DEPLACEMENT ET DE SON MONTANT

L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage l'ouvrier en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas en déplacement. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- le coût d'un second logement pour l'intéressé,
- les dépenses supplémentaires de nourriture,
- les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer, est remboursé par une allocation forfaitaire égale au minimum à (1).

Le remboursement des dépenses définies ci-dessus se fera pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, pendant lesquels l'ouvrier reste en grand déplacement.

Cette indemnité n'est allouée qu'à titre exceptionnel et à condition que l'ouvrier ne puisse être nourri et logé gratuitement pendant la durée du déplacement par l'entreprise qui l'emploie. Dans ce cas, l'ouvrier recevra le dixième de l'indemnité journalière au titre de ses menus frais.

Dans tous les cas, des accords particuliers pourront intervenir.

Art. 7 - INDEMNISATION DES FRAIS ET TEMPS DE VOYAGE DE L'OUVRIER ENVOYE TRAVAILLER EN GRAND DEPLACEMENT PAR SON ENTREPRISE

L'ouvrier envoyé en grand déplacement par son entreprise, soit de son domicile dans un chantier et retour, soit d'un chantier dans un autre, reçoit, indépen-

(1) Depuis l'accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements, il convient de se reporter en matière de grands déplacements aux dispositions de cet accord figurant en annexe « Accords Nationaux » de la présente convention

amment de ses frais de transport et notamment de son transport par chemin de fer en deuxième classe :

- pour les heures comprises dans son horaire de travail non accomplies en raison de l'heure de départ ou de l'heure d'arrivée, une indemnité égale au salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé ;
- pour chaque heure de trajet non comprise dans son horaire de travail, une indemnité égale à 50 % de son salaire horaire de base.

Art. 8 - PERIODICITE DES VOYAGES DE DETENTE DES OUVRIERS EN GRAND DEPLACEMENT ET REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Les frais de transports engagés périodiquement :

- soit par l'ouvrier en grand déplacement pour se rendre dans la localité où il a déclaré résider au moment de son embauchage, à condition qu'il y ait une famille ou qu'il y ait conservé une résidence et pour revenir au lieu de son travail,
- soit par la conjointe de l'ouvrier en grand déplacement pour se rendre, à partir de son domicile, auprès de son mari et retour,

sont remboursés au prix d'un voyage en deuxième classe, dans les conditions prévues ci-après :

Suivant l'éloignement de cette localité, il est accordé :

- jusqu'à 75 km : un voyage aller et retour toutes les semaines,
- de 76 à 150 km : toutes les deux semaines,
- de 151 à 400 km : toutes les quatre semaines,
- de 401 à 600 km : toutes les six semaines,
- au-delà de 600 km : toutes les huit semaines.

Lorsque le chantier sera situé en-dehors de la métropole ou à une distance supérieure à 800 km, un accord particulier entre les intéressés interviendra.

En tout état de cause, les jours de détente ne donneront pas lieu au versement de l'allocation forfaitaire définie à l'article 5, sous réserve des dispositions de l'article 11.

Art. 9 - TEMPS PASSE EN VOYAGE PERIODIQUE DE DETENTE

En cas de voyage périodique de détente, le temps nécessaire au trajet est indemnisé au taux moyen du B.R.G. de la catégorie de l'ouvrier dans la mesure où il excède neuf heures, soit à l'aller, soit au retour.

A l'occasion des voyages périodiques prévus à l'article 8, le travailleur doit être autorisé à quitter le chantier de façon à pouvoir passer un minimum de vingt-quatre heures dans son lieu de résidence. La durée de l'absence autorisée est portée à quarante-huit heures au minimum lorsque le travailleur est en déplacement à plus de 400 km.

Autant que possible dans la mesure où les voyages de détente sont groupés, l'horaire de la semaine sera aménagé pour éviter aux ouvriers une perte de salaire.

Art. 10 - CAS DE FORCE MAJEURE EN CAS DE GRAND DEPLACEMENT

En cas de force majeure, décès ou maladie grave dans la famille (parents proches) de l'ouvrier, un voyage gratuit aller et retour lui sera accordé lorsque le déplacement s'effectuera à l'intérieur de la métropole et ne dépassera pas 800 km.

Lorsque le chantier sera situé en-dehors de la métropole ou à une distance supérieure à 800 km, des accords particuliers régleront les indemnités de voyage.

Ces jours d'absence ne donneront pas lieu au versement de l'allocation forfaitaire définie à l'article 6, sous réserve des dispositions de l'article 11.

Pour le paiement de ce voyage, il appartiendra à l'ouvrier d'apporter les justifications indispensables pour ce paiement (certificat médical, certificat de décès ou toutes autres pièces probantes).

Par proches parents, il faut entendre :

- 1° la conjointe,
- 2° les enfants,
- 3° les parents et beaux-parents,
- 4° les grands-parents,
- 5° les frères et soeurs.

Art. 11 - GARDE DE CHAMBRE

Au cas où l'ouvrier qui part en voyage de détente, qui est hospitalisé ou qui rentre à son domicile pour cas de force majeure, est dans l'obligation de maintenir la

location de sa chambre, il perçoit sur justification de cette obligation, une indemnité journalière égale au tiers de l'allocation forfaitaire définie à l'article 6.

Art. 12 - SALAIRES

Pour tenir compte des conditions particulières de travail des ouvriers monteurs occupés d'une façon continue sur des chantiers extérieurs, le barème de garantie de ressources figurant en annexe V du présent avenant comporte une majoration de 10 % par rapport au barème des ouvriers d'atelier.

Art. 13 - TRAVAUX EN HAUTEUR

Pour les travaux exceptionnels de courte durée pour lesquels il ne serait pas possible de mettre en place des moyens réglementaires de protection collective, une prime horaire de 0,30 F sera versée pour les travaux exécutés au-dessus de 20 mètres de vide.

Art. 14 - AVANTAGES ACQUIS

Les avantages prévus au présent avenant ne pourront entraîner, toutes conditions égales, une réduction des avantages acquis antérieurement.

ANNEXE III

CLASSIFICATION

*La présente classification entre en vigueur à dater du 1er avril 1976
et selon les modalités d'application prévues par l'accord national
du 21 juillet 1975.*

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

<p>NIVEAU IV</p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexes ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'Education Nationale (<i>circulaire du 11 juillet 1967</i>).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER T.A.4 (<i>coefficient 285</i>)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ; - le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ; - la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ; - l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. <hr/> <p>TECHNICIEN D'ATELIER T.A.3 (<i>coefficient 270</i>)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <hr/> <p>TECHNICIEN D'ATELIER T.A.2 (<i>coefficient 255</i>)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
---	---

CLASSIFICATION « OUVRIERS » (suite)

<p>NIVEAU III</p> <p>D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education Nationale (<i>circulaire du 11 juillet 1967</i>).</p> <p>Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER T.A.1 (<i>coefficient 240</i>)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P.3) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; - soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p> <hr/> <p>P.3 (<i>coefficient 215</i>)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées dont certaines délicates et complexes du fait de difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>
---	---

CLASSIFICATION « OUVRIERS » (suite)

<p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, - soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité. <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et Vbis de l'Education Nationale (<i>circulaire du 11 juillet 1967</i>).</p> <p>Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p> <p><i>(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.</i></p>	<p>P.2. (coefficient 190) Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique. Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution de contrôler ses résultats.</p> <hr/> <p>P.1. (coefficient 170) Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ; - soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (1) et du nombre des opérations effectuées ou de moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O.3) appliqués couramment. Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes. Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution. Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p>
--	--

CLASSIFICATION « OUVRIERS » (suite)

<p>NIVEAU I</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>O.3. (coefficient 155) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire. Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <hr/> <p>O.2. (coefficient 145) Le travail est caractérisé par l'exécution soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <hr/> <p>O.1. (coefficient 140) Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.</p>
--	---

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS »

<p>NIVEAU V</p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif ..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau III de l'Education Nationale (<i>circulaire du 11 juillet 1967</i>).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3ème échelon (coefficient 365)</p> <p>A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <hr/> <p>2ème échelon (coefficient 335)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p> <hr/> <p>1er échelon (coefficient 305)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p>
---	---

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS » (suite)

<p>NIVEAU IV</p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'Education Nationale (<i>circulaire du 11 juillet 1967</i>).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3ème échelon (coefficient 285)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. <hr/> <p>2ème échelon (coefficient 270)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <hr/> <p>1er échelon (coefficient 255)</p> <p>Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
---	--

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS » (suite)

<p>NIVEAU III</p> <p>D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.</p> <p>Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3ème échelon (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; - la rédaction de comptes-rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines. <hr/> <p>2ème échelon (coefficient 225)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage ...); - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc... <hr/> <p>1er échelon (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ; - l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes-rendus.
---	---

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS » (suite)

<p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau V et Vbis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3ème échelon (coefficient 190)</p> <p>Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <hr/> <p>2ème échelon (coefficient 180)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <hr/> <p>1er échelon (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>
---	---

CLASSIFICATION « ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS » (suite)

NIVEAU I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.	3ème échelon (<i>coefficient 155</i>) Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois. <hr/>
	2ème échelon (<i>coefficient 145</i>) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine. <hr/>
	1er échelon (<i>coefficient 140</i>) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAITRISE »

DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

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

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

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

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAITRISE »

<p>NIVEAU V</p> <p>A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.</p> <p>Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.</p> <p>Ceci implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ; - faire réaliser les programmes définis ; - formuler les instructions d'application ; - répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ; - contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ; - donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ; - apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ; - promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ; - s'assurer de la circulation des informations ; - participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent. <p>Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.</p>	<p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau III - Education Nationale (<i>circulaire du 11 juillet 1967</i>).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p> <hr/> <p>3ème échelon (A.M. 7 - coefficient 365)</p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.</p> <p>Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.</p> <p>Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.</p> <hr/> <p>2ème échelon (A.M. 6 - coefficient 335)</p> <p>Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.</p> <p>Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.</p> <p>Il donne les directives pour parvenir au résultat.</p> <hr/> <p>1er échelon (A.M. 5 - coefficient 305)</p> <p>Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.</p> <p>Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.</p>
---	--

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAITRISE » (suite)

<p>NIVEAU IV</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ; - faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; - décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; - apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; - rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV - Education Nationale (<i>circulaire du 11 juillet 1967</i>).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3ème échelon (A.M. 4 - coefficient 285)</p> <p>Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.</p> <p>Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.</p> <hr/> <p>1er échelon (A.M. 3 - coefficient 255)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
--	---

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAITRISE » (suite)

<p>NIVEAU III</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnels généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ; - veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b - Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3ème échelon (A.M. 2 - coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <hr/> <p>1er échelon (A.M. 1 - coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ; - soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).
--	--

ANNEXE IV

BAREME DE RESSOURCES GARANTIES

A côté du salaire minimum interprofessionnel de croissance (S.M.I.C.) en-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré, les parties signataires ont décidé de définir un barème de garanties de ressources.

Pour l'application de ce barème, tous les éléments du traitement ayant la même périodicité mensuelle que celui-ci seront pris en considération, à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit, du dimanche, jours fériés et autres, de la prime d'ancienneté, des indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, de la prime de vacances et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

La garantie de ressources ne modifie pas les éléments de calcul du traitement. Partant de la rémunération brute, après exclusion des éléments définis au paragraphe précédent, on vérifiera à l'occasion de chaque paie, que ce montant est bien au moins égal à la ressource garantie correspondant à la catégorie du salarié intéressé.

L'adoption du barème de ressources garanties ne peut avoir, par elle-même, d'incidence obligatoire sur les appointements réels, quelle que soit la forme de rémunération pratiquée. Le niveau des traitements réels, niveau qui tient compte de la valeur professionnelle et du rendement de chaque salarié, ne peut être déterminé par la convention et reste du ressort de l'entreprise. En particulier, il appartient à chaque entreprise, en fonction de la structure des rémunérations qu'elle verse à son personnel, et si cette structure le nécessite, de déterminer les taux de base (ou taux minima, ou taux d'affûtage...) de ses rémunérations. Ces taux de base ne pourront pas avoir de lien direct avec la présente garantie de ressources, le principe selon lequel la fixation des appointements réels est du ressort de l'entreprise devant rester valable dans tous les cas.

Le barème figurant à l'annexe V des indications chiffrées, s'applique aux salariés âgés de plus de dix-sept ans, présentant une capacité de travail normale et travaillant normalement.

Pour les jeunes salariés âgés de moins de dix-sept ans et les salariés à capacité physique réduite, les chiffres figurant au barème subiront les abattements actuellement en vigueur.

ANNEXE V

ELEMENTS CHIFFRES

CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

(Clauses Générales - Article 7)

Date de l'accord	Montant de l'indemnisation
24 mars 1983	50,00 F (7,62 €)

PRIME DE VACANCES

(Avenant « Mensuels » - Article 28)

Date de l'accord	Par jour de congé principal	Soit pour une année complète
1 ^{er} juin 2004	13 €	390 €

PETITS DEPLACEMENTS DES MONTEURS

(Avenant « Mensuels » - Article 4 de l'Annexe II)

Accord du 1 ^{er} juin 2004	Applicable à dater du 1 ^{er} juin 2004
– Indemnité journalière de petit déplacement : 9,92 €	
– Indemnité réduite pour le cas où l'employeur offre la possibilité de transport gratuit : 6,05 €	
– Indemnité kilométrique pour les distances excédant 20 km : 0,19 €	

ANNEXE VI

REMUNERATION ANNUELLE EFFECTIVE GARANTIE

Indépendamment du « Barème de Ressources Garanties » qui sert à la fois de rémunération mensuelle minimum et de base de calcul des primes d'ancienneté, il est instauré une « Rémunération Annuelle Effective Garantie » déterminée pour chaque coefficient de classification et bénéficiant aux salariés faisant partie de l'effectif de l'entreprise au dernier jour de la période considérée.

Cette « Rémunération Annuelle Effective Garantie » s'applique aux rémunérations acquises par chaque salarié au-delà de la durée des périodes d'ancienneté minimum suivantes :

- 6 mois pour les salariés du niveau I,
- 9 mois pour ceux des niveaux II et III,
- 12 mois pour ceux des niveaux IV et V.

Pour l'application de cette garantie annuelle, toutes les sommes brutes versées à l'occasion du travail fourni sont prises en considération à l'exception de celles correspondant à la prime d'ancienneté telle qu'elle est prévue à l'article 25 du présent avenant, à des remboursements de frais, à l'intéressement des salariés à l'entreprise, tel que prévu par l'ordonnance du 7 janvier 1959 modifiée par celle du 21 octobre 1986, et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée par celle du 21 octobre 1986.

Le montant de la garantie annuelle applicable à chaque coefficient est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures effectives correspondant à une moyenne de 151,67 heures par mois. En cas d'horaires différents ces montants sont adaptés à l'horaire pratiqué.

De même, le montant de la garantie sera adapté prorata temporis lorsqu'interviendra, en cours d'année, un changement de classification ou une absence ne donnant pas lieu au maintien intégral de la rémunération par l'entreprise.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même la totalité de la rémunération, par exemple lors d'indemnités complémentaires, ne seront pas prises en compte et la Rémunération Annuelle Effective Garantie sera alors adaptée en proportion des périodes effectivement travaillées dans l'année.

S'agissant d'une garantie annuelle, la vérification de cette garantie sera faite en fin d'année civile ou à la fin de toute autre période de 12 mois déterminée par l'entreprise.

En cas d'existence de sommes dont le versement serait différé, celles-ci seront prises en compte dans la période de 12 mois retenue par l'entreprise, et au cours de laquelle elles ont été versées.

S'il apparaît alors que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la Rémunération Annuelle Effective Garantie applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il bénéficie en vertu du présent texte.

Le barème des Rémunérations Annuelles Effectives Garanties déterminé pour une année subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles notamment pour les salariés à capacité restreinte (Article 20 de l'avenant « Mensuels »).

PLANCHER ANNUEL DE TRANSITION (Accord du 11 mai 2001)

Indépendamment de l'application des barèmes de RAEG, il est institué, à partir de l'année 2001, un « Plancher Annuel de Transition » qui constitue le montant fixe au-dessous duquel aucun salarié ne pourra être rémunéré.

À l'instar du plancher annuel de transition instauré par l'accord national sur les appointements minima des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie signé le 15 décembre 2000, ce barème plancher s'applique aux salariés à temps plein. Ses valeurs sont invariables, quel que soit l'horaire de travail à temps plein auquel est soumis le salarié.

Comme cela est également prévu dans l'accord national précité, ce plancher annuel de transition s'applique aussi, à due proportion, aux salariés à temps partiel qui ont bénéficié d'une réduction de leur durée du travail en application des lois sur les 35 heures.

Les modalités de calcul du plancher annuel de transition en cas d'horaire à temps partiel, de même que les modalités d'application de ce plancher sont les mêmes que celles prévues par l'accord national Ingénieurs et Cadres du 15 décembre 2000.

**AVENANT RELATIF
A CERTAINES CATÉGORIES
DE MENSUELS**

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

Table des matières

	Pages
Champ d'application	Art. 1 115
Personnel visé	Art. 2 115
Engagement	Art. 3 116
Examens psychosociologiques	Art. 4 116
Promotion	Art. 5 116
Emploi et perfectionnement	Art. 6 117
Mutation professionnelle	Art. 7 117
Rémunération	Art. 8 118
Rappel en cours de congés payés	Art. 9 119
Secret professionnel - Clause de non concurrence	Art. 10 119
Indemnité minimale de licenciement	Art. 11 120
Reclassement	Art. 12 120

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS

*Le présent avenant résulte de l'accord
national du 13 septembre 1974 repris dans
le cadre de la présente convention
collective à la suite de l'accord signé le 23 juin 1975*

Entre la Chambre Syndicale des Industries du Travail des Métaux de la Moselle, d'une part,
et les Organisations Syndicales soussignées, d'autre part,

il a été décidé d'adjoindre à la Convention Collective de Travail pour l'Industrie du Travail des Métaux de la Moselle, un avenant relatif à certaines catégories de mensuels, dont le texte est le suivant :

Article Premier - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises dont le champ d'application est défini par l'article 1er des Clauses Générales de la présente convention.

Art. 2 - PERSONNEL VISE

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er et occupant les fonctions suivantes :

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

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

Art. 3 - ENGAGEMENT

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

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique ;
- la ressource garantie dudit emploi ;
- les appointements réels ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par le classement annexé à la convention collective locale de travail il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

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

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

Art. 4 - EXAMENS PSYCHOSOCIOLOGIQUES

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

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

Art. 5 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'art. 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par

leurs compétences et leurs aptitudes de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

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

Art. 6 - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

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

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à 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.

Art. 7 - MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de 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 de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

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

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

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

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

Art. 8 - RÉMUNÉRATION

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

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

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels

de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leur barème de ressources garanties déterminé par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

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

Art. 9 - RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES

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

Art. 10 - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

PROCÈS-VERBAL

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

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

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

Art. 11 - INDEMNITÉ MINIMALE DE LICENCIEMENT

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

Art. 12 - RECLASSEMENT

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

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

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

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

Dans le cas où un accord collectif créerait un classement national des professions du personnel ouvrier et E.T.D.A.M. dans les entreprises visées à l'article premier du présent protocole d'accord national, les parties signataires de ce protocole se réuniraient pour substituer à l'art. 2 dudit protocole un article relatif aux bénéficiaires se référant au nouveau classement. A cette occasion sera examinée, coefficient par coefficient, au regard de l'application du présent protocole, la situation des techniciens, dessinateurs, employés et assimilés occupant des fonctions comportant un coefficient supérieur à 218 et inférieur à 240.

Seront également fixées les dispositions particulières applicables aux intéressés en matière de période d'essai et de préavis.

Fait à METZ, le 23 juin 1975