

# CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

## ENTRE :

La CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET CONNEXES DE LA REGION DE THIERS, représentée par Messieurs : ARNAUD Président, BOURDIER, CHABANNE, GIBERT, HOSPITAL, MALOCHET, POMMIER, ROCHON, Délégués,

## D'UNE PART

Et la C.G.C. Représentée par Messieurs : CHOUVEL, DOSJOUB.

la C.G.T.-F.O., représentée par Messieurs : ALIBERT, MASSIS, MOREL.

la C.G.T.-F.O. – Travailleurs à Domicile représentée par Messieurs : COLLONGE, MAYET.

le Syndicat des Emouleurs représenté par Messieurs : POURCHERESSE, SOUCILLE.

Délégués convoqués par Monsieur le Sous-Préfet de THIERS :

En présence de Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## **P R E A M B U L E**

L'objet de la présente convention collective est de réaliser conformément à l'accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application.

Des différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés bénéficient, en outre, des dispositions d'un avenant particulier annexé à la présente convention collective en application de l'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

# CLAUSES GENERALES

## **ARTICLE 1<sup>er</sup> : -CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL-**

La présente convention collective s'impose aux employeurs des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et Similaires.

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

Les clauses de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés des deux sexes des établissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel, conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du Code du Travail.

Le champ d'application territorial de la présente Convention est l'arrondissement de THIERS et les cantons limitrophes ci-après :  
OLLIERGUES, VERTAIZON, RANDAN, SAINT-DIER.

Certaines dispositions particulières concernant les travailleurs à domicile sont réglées par l'avenant annexé à la présente convention.

Sont exclus de la présente convention :

- Les ingénieurs et cadres régis par la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifié par l'accord du 2 mars 1973 et ses avenants éventuels.
- Les V.R.P. régis par la convention collective du 3 octobre 1975 et ses avenants éventuels.

## **ARTICLE 2 : -DUREE ET DENONCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE-**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de signature. Elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée à défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, la convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec préavis d'un mois.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'emploient à ne pas prendre de mesure pouvant provoquer l'aggravation des relations existantes.

La dénonciation se fera par lettre recommandée avec A.R. adressée à chacune des organisations syndicales signataires ou adhérentes de la présente convention ; double de la lettre de dénonciation sera adressée pour information à Monsieur le Directeur Départemental du Travail et de la Main d'Oeuvre.

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

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

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

### **ARTICLE 3 :-REVISION-**

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

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

Les parties s'emploient à ne pas prendre de mesure pouvant provoquer une aggravation des relations existantes.

### **ARTICLE 4 :-AVANTAGES ACQUIS-**

Chaque avantage né de la présente convention collective s'impose aux rapports issus des contrats individuels, d'équipe ou collectifs, sauf si la clause correspondante de ces contrats est globalement plus favorable aux salariés que celle de la convention.

La présente convention ne pourra être la cause de réduction des avantages acquis à titre individuel par le personnel engagé antérieurement à la date d'effet des dispositions de la convention ou d'un quelconque de ses avenants ultérieurs.

Pour l'appréciation de la notion d'avantage globalement le plus favorable, chaque avantage né de la convention collective sera comparé à l'avantage de même nature applicable dans l'établissement, apprécié dans son ensemble et ayant trait au même objet.

Les difficultés d'application des principes ci-dessus et les conflits collectifs qui en résulteraient pourront être soumis à la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 17 ci-après.

### **ARTICLE 5 : -LIBERTE D'OPINION – DROIT SYNDICAL-**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les travailleurs que pour les employeurs, d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux dispositions du livre IV du Code du Travail.

L'entreprise étant un lieu de travail dont la stricte neutralité doit être respectée, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou catégorielle pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi

d'avantages sociaux, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat. Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

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

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

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L 412-1 et suivants, les articles R 412-1 et suivants et les articles D 412-1 et suivants du Code du Travail.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L 412-7 du Code du Travail.

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

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

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

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

## **ARTICLE 6 : -AUTORISATION D'ABSENCE-**

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de son syndicat professionnel, tel que défini par les statuts et ce au plus deux fois par an.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

En matière de congé éducation, les salariés bénéficieront des dispositions des articles L 451-1 et suivants et des articles R 451-1 et suivants du Code du Travail.

### **ARTICLE 7 : -DELEGUES DU PERSONNEL-**

Dans les établissements occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel dont la désignation, le statut et les fonctions sont fixés par les articles L 420-1 et suivants du Code du Travail.

Le nombre de salariés doit inclure les travailleurs à domicile suivant les conditions prévues par la législation et définies dans l'avenant traitant de cette catégorie de personnel, annexé à la présente convention.

### **ARTICLE 8 : -COMITE D'ENTREPRISE-**

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux articles L 431-1 et suivants et R 432-1 et suivants du Code du Travail.

Le nombre de salariés doit inclure les travailleurs à domicile, suivant les conditions prévues par la législation et définies dans l'avenant traitant de cette catégorie de personnel, annexé à la présente convention.

### **ARTICLE 9 : - EMBAUCHAGE-**

Le personnel sera tenu informé des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main d'œuvre aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi. Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

Du personnel peut être engagé à titre temporaire en remplacement de salariés indisponibles ou pour effectuer un travail déterminé. Le caractère temporaire du contrat de travail figurera sur la lettre d'engagement et éventuellement la cause qui le justifie.

Chaque embauchage peut être précédé d'une épreuve et d'une période d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme. En cas d'engagement ferme, les conditions seront précisées par écrit.

Les salariés ayant été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif pour des raisons économiques, bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement sans période d'essai pour la même classification. Cette priorité est subordonnée à la condition que les intéressés aient manifesté le désir par lettre recommandée avec accusé de réception, d'en user dans le délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

L'employeur accusera réception par lettre recommandée avec accusé de réception des demandes qui pourront lui parvenir. L'entreprise informera les travailleurs ainsi concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main d'œuvre (pensionnés de guerre et assimilés, handicapés).

**ARTICLE 10 : -PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI-**

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement notable d'activité la direction devra au préalable informer obligatoirement : le comité d'entreprise ou d'établissement, ou s'il n'en existe pas les délégués du personnel et les délégués syndicaux, des mesures que la direction compte prendre, telle que : réduction de l'horaire de travail inférieur à 40 heures par semaine, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciement collectif, fermeture.

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que les clauses des accords collectifs nationaux du 10 février 1969, 25 avril 1973, et du 21 novembre 1974, sur les problèmes généraux de l'emploi et de ses avenants.

La liste des salariés à licencier sera établie en tenant compte des impératifs de l'entreprise et de la situation personnelle des salariés dont le licenciement est envisagé.

A qualification et valeur professionnelle égales, il sera tenu compte de la situation personnelle de l'intéressé et de son ancienneté dans l'entreprise.

La solution la plus humaine devra prévaloir.

**ARTICLE 11 : -JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS-**

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes mensuels au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 à 17 ans	:	17 à 18 ans
	-----	:	-----
de l'embauche à 6 mois d'ancienneté	15 %	:	10 %

Dans tous les cas, le salaire pour les jeunes de moins de 18 ans justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, ne pourra être inférieur au S.M.I.C.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 17 des « dispositions générales » de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

En outre, les organisations signataires sont d'accord pour continuer leur politique de suppression progressive des abattements d'âge, compte tenu des progrès réalisés dans la préparation à la vie professionnelle.

Il est rappelé que les salariés âgés de moins de 18 ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions de l'article D 241-15 du Code du Travail.

### **ARTICLE 12 : -DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES-**

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celles-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les majorations prévues par la législation en vigueur portent sur les salaires effectifs.

### **ARTICLE 13 : -APPRENTISSAGE-**

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible, en accordant notamment les autorisations d'absence nécessaires pour suivre les cours professionnels ou subir les examens.

### **ARTICLE 14 : -FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS-**

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par les articles L 900-1 et suivants les articles R 910-1 et suivants et les articles D 910-1 et suivants du Code du Travail.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnel, définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, ainsi que par l'accord collectif national intervenu dans les industries des métaux le 11 avril 1973.

### **ARTICLE 15 : -HYGIENE ET SECURITE-**

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

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

Les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de tous les produits utilisés dans l'entreprise.

A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et les inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

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

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

#### **ARTICLE 16 : -COMMISSIONS PARITAIRES-**

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

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

#### **ARTICLE 17 : -DIFFERENDS COLLECTIFS – CONCILIATION-**

Les conflits d'interprétation nés de la présente convention et les différends collectifs qui n'auraient pu être réglés au sein des entreprises seront soumis par la partie la plus diligente à la commission paritaire de conciliation instituée à l'article précédent.

La commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et pourra être accompagnée éventuellement d'un suppléant non rémunéré et un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale Patronale. Cette commission comprendra au minimum 4 membres.

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

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

La commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties, ou le cas échéant de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

Dans le cas de conflits collectifs nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décréter aucun arrêt de travail.

En toute hypothèse il sera fait application des dispositions des articles L 131-1 et suivants du Code du Travail.

Le secrétariat de cette commission sera assuré par une personne du secrétariat de la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques Connexes et similaires de la Région de Thiers.

**ARTICLE 18 : -PERSONNES HANDICAPES-**

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions des articles L 323-9 et suivants du Code du Travail.

**ARTICLE 19 : -**

Les parties contractantes s'engagent à appliquer le présent contrat dans un large esprit de conciliation et de bonne foi réciproque.

La présente convention collective annule et remplace tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et Similaires de la Région de THIERS et entre en application à la date du Premier avril Mil Neuf Cent Soixante Dix Neuf.

Conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail, elle sera déposée au Secrétariat du Conseil des Prud'Hommes de THIERS.

Signée à la Sous-Préfecture de THIERS  
le 11 avril 1979

Pour la Chambre Syndicale :

Pour les Organisations Syndicales :

C.G.C.

C.G.T.-F.O.

C.G.T.-F.O. Travailleurs à Domicile

Syndicat des Emouleurs.

## **DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MENSUELS**

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : -CHAMP D'APPLICATION-**

Les présentes dispositions règlent les rapports entre les ouvriers en usine et à domicile, les administratifs, les techniciens, les dessinateurs et les agents de maîtrise d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective (voir annexe I).

Dans les articles ci-dessous, les ouvriers en usine et à domicile, administratifs, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique : « mensuels », à défaut de précision contraire.

### **ARTICLE 2 : -ESSAI PROFESSIONNEL-**

L'embauchage peut être précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme.

Le temps passé sera payé au taux effectif garanti de la catégorie pratiquée dans l'établissement.

L'employeur informera le candidat de la décision prise à son égard après l'épreuve d'essai.

### **ARTICLE 3 : -PERIODE D'ESSAI-**

La durée de la période d'essai est fonction des différentes catégories de mensuels figurant en annexe.

Elle est de :

- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V.
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV.
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou II.
- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I.

Chacune de ces périodes peut être prolongée d'autant en cas de nécessité ou en cas de force majeure après accord des parties.

Au cours de la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant à la volonté de l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais-congés ci-dessous, sauf en cas de faute grave ou de force majeure.

- deux premières semaines de la période d'essai : sans préavis.
- deux semaines suivantes de la période d'essai : une semaine.
- deuxième mois de la période d'essai : deux semaines.
- troisième mois de la période d'essai : deux semaines.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur le mensuel licencié en cours d'une période d'essai pourra sur sa demande, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Ces heures d'absence pourront être bloquées en une ou plusieurs fois. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à la réduction de rémunérations. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

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

Avant l'essai, il sera notifié par écrit à l'intéressé, les conditions d'emploi et de rémunération pendant la période d'essai.

#### **ARTICLE 4 : -EMBAUCHAGE-**

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

- la classification : filière, niveau, échelon, coefficient, emploi
- le salaire minimum garanti dudit emploi (base 40 heures).
- le salaire réel dudit emploi (base 40 heures) à l'exclusion de toutes primes, gratifications ou indemnités.
- l'indication des éventuelles primes, gratifications ou indemnités.
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé et l'horaire pratiqué au moment de l'embauchage.

Dans le cas de rémunération forfaitaire correspondant à un horaire déterminé, le nombre moyen d'heures supplémentaires sera pris en considération.

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

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

Il sera également noté sur la lettre d'engagement :

- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire à laquelle l'entreprise est affiliée.

L'employeur s'attachera à suivre que les visites médicales prévues par la législation soient normalement subies.

#### **ARTICLE 5 : -LIEU DE TRAVAIL-**

Le lieu de travail s'entend pour le personnel sédentaire de l'établissement où le salarié doit effectuer le travail pour lequel il a été engagé : mention en est portée sur la lettre d'engagement.

L'employeur peut modifier à l'intérieur du service ou de l'établissement le lieu de travail en affectant le salarié dans un atelier différent de celui auquel il a été affecté au moment de son embauchage.

Si le changement de lieu de travail dans la même région entraîne un allongement de trajet, cet allongement supplémentaire sera pris en considération par l'employeur. Chaque cas fera l'objet d'un examen et d'un accord entre les intéressés.

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans les deux hypothèses ci-dessus : changement du lieu de travail dans la même région et déplacement du lieu de travail, la non-acceptation par le mensuel est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

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

Certaines fonctions impliquent des déplacements occasionnels d'une part, fréquents d'autre part, mention de ce caractère particulier des conditions de travail figure sur la lettre d'embauche et dès lors, le personnel affecté à ces postes ne peut refuser d'effectuer tout déplacement rendu nécessaire par le bon accomplissement de sa mission et qui lui seront demandés par la direction.

Pour le cas particulier des travailleurs à domicile, aucune modification du lieu de travail ne pourra être imposée à cette catégorie de personnel (voir avenant particulier aux travailleurs à domicile).

#### **ARTICLE 6 : -DEPLACEMENT-**

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées par l'annexe II au présent avenant.

#### **ARTICLE 7 : -PROMOTION-**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur portera son choix de préférence en premier lieu sur le ou les membres du personnel ayant éventuellement eu l'occasion d'assurer l'intérim de ce poste ou d'un poste équivalent, en second lieu, sur les membres du personnel aptes à occuper le poste.

Par ailleurs les mensuels peuvent demander à passer lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, l'intéressé serait réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

## **ARTICLE 8 : -REMUNERATIONS MINIMALES MENSUELLES GARANTIES-**

Les salaires minima garantis sont déterminés par les avenants à la présente convention collective suivant les barèmes qui feront l'objet d'accords collectifs qui seront négociés au moins une fois par an. La demande en étant faite par simple lettre à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les salaires minima garantis sont les salaires au-dessous desquels aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe travaillant normalement, ne pourra être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, prévues au présent article et à l'article 11 des clauses générales.

Ne sont pas compris dans les salaires minima garantis et s'ajoutent à ces derniers :

- les majorations pour heures supplémentaires.
- les primes d'ancienneté prévues à l'article 13.
- les majorations pour travaux pénibles dangereux insalubres prévues à l'article 27.
- les remboursements de frais et primes ayant ce caractère.
- les primes basées exclusivement sur l'assiduité.
- les primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.
- le treizième mois.
- primes de vacances et de fin d'année.

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

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

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra, en aucun cas, être inférieure au salaire minimum de leur catégorie, diminué de 10 %.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 13.

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

## **ARTICLE 9 : - BULLETIN DE PAYE-**

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur.
- les nom et prénom de l'intéressé.
- son emploi suivi des filières, niveau, échelon et coefficient dans la classification.
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires.
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en

mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal, celles à déduire pour absence et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant.

- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté.
- le montant de la rémunération brute.
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération.
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus.
- le montant de la rémunération nette.
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale.
- le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (N° Siret de l'établissement).
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.
- la date de paiement de la rémunération.
- la durée du droit acquis au titre du repos compensateur en application de l'article L 212.5-1 du Code du Travail.

Le bulletin de paye devra permettre d'identifier la période à laquelle se rapporte ladite paye.

Tout travailleur a la faculté de demander communication écrite des différents éléments ayant servis à la détermination du montant brute de sa paye.

### **ARTICLE 10 : -SALAIRES-**

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

Le salaire mensuel minimal pour les travaux au temps ne sera pas inférieur au salaire minimum garanti prévu par son coefficient suivant annexe.

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement, devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum garanti de son coefficient.

Si ces types de travaux proviennent d'une modification du contrat de travail, il devra être versé au mensuel un salaire supérieur à celui précédemment perçu.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt technique de courant, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de machine, etc. ...) le temps passé sur le lieu de travail est payé à l'intéressé au taux du salaire réel (base 40 heures).

Si pour des raisons de force majeure, extérieures à l'entreprise dont la responsabilité n'incombe pas à celle-ci, la direction devra avant de prendre la décision de faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir dans toute la mesure du possible la récupération des heures perdues, selon les dispositions de l'article D 212 du Code du Travail avec obligation pour le salarié d'effectuer cette récupération, dans la limite des 40 heures sauf cas de force majeure.

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra, à partir du 3<sup>ème</sup> mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux  $\frac{3}{4}$  de la différence entre le salaire réel dont il bénéficie et celui du mensuel dont il assure l'intérim.

Dans le cas où les attributions d'un salarié absent sont réparties entre plusieurs salariés dont l'emploi est classé à un échelon ou à un niveau inférieur, pendant la même durée, il sera tenu compte du surcroît de travail et de responsabilité occasionné à ceux-ci par l'attribution d'une compensation pécuniaire ou sous une autre forme.

#### **ARTICLE 11 : -PAIEMENT AU MOIS-**

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 173 h 1/3 par mois pour un horaire hebdomadaire de 40 heures. En cas de rémunération variable celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations ou minorations des heures faites au-dessus ou en dessous de 40 heures par semaine sont calculées, conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations ou minorations.

#### **ARTICLE 12 : -ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE-**

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est à dire du temps depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs. Il doit être également tenu compte des durées d'interruption pour mobilisation, fait de guerre ou service national.

### **ARTICLE 13 : -PRIME D'ANCIENNETE-**

Le mensuel ayant au moins trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant au salaire mensuel minimal garanti à l'intéressé par la présente convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté.
- 4 % après 4 ans d'ancienneté.
- 5 % après 5 ans d'ancienneté.
- 6 % après 6 ans d'ancienneté.
- 7 % après 7 ans d'ancienneté.
- 8 % après 8 ans d'ancienneté.
- 9 % après 9 ans d'ancienneté.
- 10 % après 10 ans d'ancienneté.
- 11 % après 11 ans d'ancienneté.
- 12 % après 12 ans d'ancienneté.
- 13 % après 13 ans d'ancienneté.
- 14 % après 14 ans d'ancienneté.
- 15 % après 15 ans d'ancienneté.
- 16 % après 20 ans d'ancienneté.
- 17 % après 25 ans d'ancienneté.

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

Pour l'attribution de cette prime, l'ancienneté prend effet à compter du premier jour du mois correspondant au mois d'entrée de la personne dans l'entreprise ou dans le groupe.

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

### **ARTICLE 14 – CONGES PAYES-**

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires, la période de congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

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

Les salariés bénéficient d'un congé annuel payé d'une durée de vingt quatre jours ouvrables pour douze mois de travail effectif ou assimilé, à raison de deux jours ouvrables par mois complet de travail effectif ou assimilé, les semaines complètes de mois incomplets étant regroupées à raison de quatre semaines pour ouvrir droit également à deux jours ouvrables et les jours restant de semaines incomplètes étant également regroupés à raison de vingt quatre jours en cas de répartition de la durée du travail sur six jours et vingt jours en cas de répartition sur cinq jours pour ouvrir droit également à deux jours ouvrables. Les périodes de chômage partiel sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du nombre de ces jours de congés.

L'indemnité de congé est égale au douzième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence. Conformément à l'article L 223-4 11 du Code du Travail les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement, l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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

En cas de suspension du contrat de travail résultant de maladie intervenant au cours d'une période de congés annuels, seule sera versé au mensuel l'indemnité de congé payé à l'exclusion de l'indemnité conventionnelle versée par l'entreprise en complément des indemnités journalières du régime général de Sécurité Sociale en application de l'article 24 de la présente convention collective.

La même règle s'appliquera au cas du mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé annuel.

Toutefois, par exception à la règle ci-dessus, lorsque le mensuel aura à subir une hospitalisation d'au moins cinq jours ou une intervention chirurgicale nécessitant une hospitalisation d'au moins vingt quatre heures, la période d'hospitalisation et celle d'arrêt pour maladie qui lui succède et qui se cumulent avec une période de congé annuel, donneront droit en sus au versement de l'indemnité conventionnelle résultant de l'article 23.

En cas de suspension du contrat de travail résultant de maladie ou accident du travail, entraînant l'impossibilité pour le salarié de prendre effectivement une partie ou la totalité de ses congés payés, toutes dispositions seront prises pour que ces congés puissent être pris avant la fin de la période légale. Au cas où la période de suspension se prolonge au-delà du 31 octobre ou lorsque l'employeur ne peut pas faire prendre ces congés avant la fin de la période légale, notamment en raison d'impératifs liés à la bonne marche de l'entreprise, il sera versé à l'intéressé une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis et n'ayant pas pu être utilisée.

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

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1<sup>er</sup> juin, pourront bénéficier s'il le demande d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

En cas d'arrêt de l'entreprise pour congés payés, l'employeur s'efforcera, dans la mesure des possibilités, d'occuper les salariés dont le droit au congé serait inférieur à la durée d'arrêt de l'entreprise. A défaut, l'employeur versera les indemnités de chômage partiel conformément aux dispositions de l'article R 351-29 du Code du Travail.

La période des congés de l'entreprise pourra être portée à la connaissance du personnel dès le début de l'année et devra l'être au plus tard quatre mois avant la date du début des congés annuels de l'entreprise et en tout état de cause avant le 1<sup>er</sup> mars.

Les congés payés pourront être fractionnés. La première fraction de congé ne pourra être inférieure à douze jours et devra être prise pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les autres fractions de congé lorsqu'elles seront prises en dehors de la période légale ouvriront droit au bénéfice des dispositions de l'article L 223-8 relatif aux jours de congés supplémentaires accordés pour fractionnement du congé principal. Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions de l'alinéa précédent, soit après accord individuel du mensuel, soit par accord collectif de l'établissement.

L'ordre des départs fractionnés est fixé par l'employeur après consultation du comité d'entreprise et les délégués du personnel. Il sera communiqué aux ayants droits dans les meilleurs délais et au plus tard quinze jours avant le départ. L'ordre et les dates de départ seront affichés.

Il doit tenir compte dans toute la mesure du possible notamment de la situation de famille du bénéficiaire (conjoint travaillant dans un autre établissement, enfant d'âge scolaire, de leur ancienneté, etc. ...).

Au moment de son départ en congé, le salarié percevra s'il le désire, une avance sur ses congés payés pouvant atteindre 90 % de son dû.

Dans le cas exceptionnel où le salarié avec son accord sera rappelé par son employeur au cours de son congé, il sera remboursé des frais qui seront la conséquence de son retour anticipé (frais de transport aller retour et autres). Le délai de route justifié pour cet aller retour ne sera pas imputé sur les jours de congé restant à prendre. En outre, le salarié ainsi rappelé bénéficiera de deux jours de congés supplémentaires.

#### **ARTICLE 15 : -CONGES D'ANCIENNETE-**

~~Les mensuels totalisant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un jour ouvrable de congé d'ancienneté porté à deux jours après 20 ans, trois jours après 25 ans et à quatre jours après 30 ans d'ancienneté.~~

~~Les congés supplémentaires ne peuvent être pris qu'après épuisement du congé principal. En principe, ils ne peuvent être accolés au congé principal sauf dans le cas de fractionnement du congé principal où ils peuvent être pris avec le solde de celui-ci.~~

~~Les congés d'ancienneté n'ouvrent pas droit à l'attribution des jours de congés supplémentaires prévus en cas de fractionnement du congé principal.~~

~~Le bénéfice d'un congé supplémentaire d'ancienneté est acquis dès le jour où les conditions d'ancienneté sont remplies. Le congé d'ancienneté doit être pris avant la date d'anniversaire suivant.~~

~~*Se référer à l'accord national du 23 février 1982, entré en application le 1<sup>er</sup> mars 1982, qui a modifié le régime des congés d'ancienneté.*~~

#### **ARTICLE 16 : - CONGES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE-**

A l'occasion d'évènements familiaux, le mensuel bénéficiera sur justification, d'un congé spécial de la durée suivante :

- Mariage du salarié : 1 semaine calendaire
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable
- Décès du conjoint : 3 jours ouvrables
- Décès d'un enfant, père ou mère, tuteur ou tutrice : 2 jours ouvrables + 1 jour sans solde
- Décès d'un beau-parent, frère ou sœur : 1 jour ouvrable + 1 jour sans solde
- Intervention chirurgicale, conjoint, enfant : 1 jour sans solde.

Dans tous les cas, le congé sans solde pourra être prolongé en accord avec l'employeur.

Ce congé n'entraînera aucune réduction de rémunération, exception faite des jours sans solde et devra être pris dans les jours précédant ou suivant la survenance de l'évènement.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paye et en aucun cas il ne pourra être inférieur à la moyenne horaire de la dernière période de paye.

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

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

#### **ARTICLE 17 : -JOURNEES INDEMNISEES POUR OBLIGATIONS MILITAIRES-**

Chaque salarié, y compris les apprentis avec contrat d'apprentissage, aura droit, sur justification, à une indemnité compensatrice de perte de salaire équivalente à deux journées pour la présélection militaire à laquelle s'ajoutera un jour supplémentaire pour le conseil de réforme. Les indemnités n'entraîneront aucune réduction de salaires.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base moyenne horaire de la période de paie en cours.

Pour la détermination de la durée du congé payé annuel, ces journées indemnisées, seront assimilées à des jours de travail effectif.

#### **ARTICLE 18 : -JOURS FERIES-**

Les jours de fête légale ci-dessous sont des jours fériés, chômés payés :

- 1<sup>er</sup> janvier.
- lundi de Pâques.
- 1<sup>er</sup> mai.
- Ascension.
- Lundi de Pentecôte.
- 14 juillet.
- 15 août.
- 1<sup>er</sup> novembre.
- 11 novembre.
- 25 décembre.

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels dans la limite du salaire correspondant à l'horaire de l'entreprise.

Les dispositions des articles L 221 à 228-8 relatives aux jours fériés demeurent applicables, en particulier les dispositions prévues par l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 1<sup>er</sup> mai 1946.

Si pour des raisons de force majeure l'employeur est amené à faire travailler un ou plusieurs mensuels pendant un jour férié, le ou les mensuels percevront leur rémunération mensuelle habituelle, plus le paiement des heures travaillées au taux légal ou pourront bénéficier d'un temps de repos égal à la durée du travail effectué, en accord avec leur employeur.

### **ARTICLE 19 : -PREAVIS-**

Tout licenciement d'un mensuel doit être réalisé conformément aux dispositions des articles L 122-4 et suivants du Code du Travail et en cas de licenciement pour motif économique aux dispositions des articles L 321-3 à L 321-12 du Code du Travail.

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un mensuel devra respecter les dispositions des lois citées ci-dessus et annexées à la présente convention.

Dès l'issue de la période d'essai, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, la durée du préavis réciproque est fixée à :

- trois mois pour les mensuels occupant un emploi, classé niveau V
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV ou au niveau III.
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II.
- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi, classé au niveau I.

Pour les mensuels âgés de plus de 55 ans et ayant plus de 8 ans de présence dans l'entreprise, la durée du préavis sera prolongée d'un mois, en cas de licenciement.

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

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

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

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national, du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi et l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, modifié par l'avenant du 21 novembre 1974. Durant la période de préavis, le mensuel est

autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines.
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois avec cent heures maximum à utiliser après entente, entre les deux parties. A la demande de l'intéressé, ces heures d'absence pourront être bloquées en une ou plusieurs fois. Ces absences pour recherche d'emploi en période de préavis, ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail fixées alternativement : une semaine au gré de l'intéressé, une semaine au gré de l'employeur.

Si le mensuel n'utilise pas sur la demande écrite de son employeur tout ou partie de ces heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures inutilisées si ces heures n'ont pas été bloquées en accord avec son employeur, avant l'expiration du préavis.

Le certificat de travail doit être délivré au moment de l'expiration ou de la résiliation du contrat de travail. Il est quérable et non portable. La carence de l'employeur dans cette obligation peut donner lieu au paiement de l'astreinte journalière prévue par les textes réglementaires.

Un certificat provisoire doit être tenu à la disposition de l'intéressé au début de la période de son préavis qu'il soit travaillé ou non.

#### **ARTICLE 20 : -INDEMNITE DE LICENCIEMENT-**

En cas de licenciement avant l'âge normal de la retraite, il sera alloué aux mensuels, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'établissement, s'établissant comme suit :

de 2 ans à 3 ans d'ancienneté	10/10 e de mois (1 mois) de la rémunération brute mensuelle
de 3 ans à 4 ans d'ancienneté	10/10 e de mois (1 mois) de la rémunération brute mensuelle
de 4 ans à 5 ans d'ancienneté	10/10 e de mois (1 mois) de la rémunération brute mensuelle
de 5 ans à 6 ans d'ancienneté	10/10 e de mois (1 mois) de la rémunération brute mensuelle
de 6 ans à 7 ans d'ancienneté	12/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle
de 7 ans à 8 ans d'ancienneté	14/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle
de 8 ans à 9 ans d'ancienneté	16/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 9 ans à 10 ans d'ancienneté 18/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 10 ans à 11 ans d'ancienneté 20/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 11 ans à 12 ans d'ancienneté 23/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 12 ans à 13 ans d'ancienneté 26/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 13 ans à 14 ans d'ancienneté 29/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 14 ans à 15 ans d'ancienneté 32/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 15 ans à 16 ans d'ancienneté 35/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 16 ans à 17 ans d'ancienneté 38/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 17 ans à 18 ans d'ancienneté 41/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 18 ans à 19 ans d'ancienneté 44/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 19 ans à 20 ans d'ancienneté 47/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 20 ans à 21 ans d'ancienneté 50/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 21 ans à 22 ans d'ancienneté 53/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 22 ans à 23 ans d'ancienneté 56/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 23 ans à 24 ans d'ancienneté 59/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 24 ans à 25 ans d'ancienneté 62/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 25 ans à 26 ans d'ancienneté 65/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 26 ans à 27 ans d'ancienneté 68/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 27 ans à 28 ans d'ancienneté 71/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

de 28 ans à 29 ans d'ancienneté 74/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 29 ans à 30 ans d'ancienneté 77/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 30 ans à 31 ans d'ancienneté 80/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 31 ans à 32 ans d'ancienneté 83/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 32 ans à 33 ans d'ancienneté 86/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 33 ans à 34 ans d'ancienneté 89/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 34 ans à 35 ans d'ancienneté 92/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 35 ans à 36 ans d'ancienneté 95/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 36 ans à 37 ans d'ancienneté 98/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 37 ans à 38 ans d'ancienneté 101/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 38 ans à 39 ans d'ancienneté 104/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 39 ans à 40 ans d'ancienneté 107/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle  
de 40 ans à 41 ans d'ancienneté 110/10 e de mois de la rémunération brute mensuelle

et 3/10 e de mois en plus par année d'ancienneté à partir de la 42<sup>ème</sup> année.

En ce qui concerne d'autre part les mensuels âgés de 50 ans ou plus et ayant plus de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité ci-dessus ne pourra être inférieure à 2 mois.

Lorsque le mensuel 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 par application des règles ci-dessus énoncées en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, calculée selon le nombre de mois ou fraction de mois, sur la base du salaire minimum hiérarchique en vigueur, correspondant à la catégorie à laquelle il appartenait à son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement est payable en principe lors du départ de l'entreprise. Toutefois, lorsque son montant excède trois mois, elle peut être versée en plusieurs fois dans un délai maximum de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

En cas de licenciement pour raison économique d'ordre conjoncturel ou structurel, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum.

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

En toute hypothèse, cette indemnité ne pourra être inférieure à l'indemnité légale résultant des articles L 122-9 et R 122-1 du Code du Travail.

Dans le cas éventuel de l'octroi d'un treizième mois, les mensuels bénéficiaires auront droit à une indemnité supplémentaire égale à autant de douzièmes de salaire mensuel, que de mois travaillés depuis le début de l'année civile. Ce où ces douzièmes seront calculés sur la base du salaire perçu au jour du départ de l'entreprise.

#### **ARTICLE 21 : -INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE-**

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance de trois mois.

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

10/10 e de mois de 5 à 6 ans d'ancienneté,  
12/10 e de mois de 6 à 7 ans d'ancienneté,  
14/10 e de mois de 7 à 8 ans d'ancienneté,  
16/10 e de mois de 8 à 9 ans d'ancienneté,  
18/10 e de mois de 9 à 10 ans d'ancienneté,  
20/10 e de mois de 10 à 11 ans d'ancienneté,  
23/10 e de mois de 11 à 12 ans d'ancienneté,  
26/10 e de mois de 12 à 13 ans d'ancienneté,  
29/10 e de mois de 13 à 14 ans d'ancienneté,  
32/10 e de mois de 14 à 15 ans d'ancienneté,  
35/10 e de mois de 15 à 16 ans d'ancienneté,  
38/10 e de mois de 16 à 17 ans d'ancienneté,  
41/10 e de mois de 17 à 18 ans d'ancienneté,  
44/10 e de mois de 18 à 19 ans d'ancienneté,  
47/10 e de mois de 19 à 20 ans d'ancienneté,  
50/10 e de mois après 20 ans d'ancienneté.

Pour déterminer l'ancienneté lors du calcul de l'indemnité il sera tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>ème</sup> anniversaire, seulement lorsque cette présence résulte d'une demande écrite de l'employeur.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 12 du présent avenant.

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

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la base moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois derniers mois de plein emploi de l'intéressé compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc. ...) elle ne saurait toutefois être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le départ à la retraite.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

Les mensuels bénéficiaires de la garantie de ressources dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 13 juin 1977 pourront prétendre lors de leur cessation d'activité à l'indemnité de départ à la retraite prévue en cas de départ en retraite entre 60 et 65 ans, sans qu'ils aient à justifier la liquidation de leur retraite complémentaire.

***L'avenant du 19 décembre 2003 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation se substitue de plein droit à cet article.***

## **ARTICLE 22 : - INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL-**

Les absences pour maladie ou accident, dûment justifiées par l'envoi dans les trois jours civils d'un certificat médical ou l'avis d'arrêt de travail destiné à la Sécurité Sociale indiquant par ailleurs la durée probable du repos ne constituent pas une rupture, mais une simple suspension du contrat de travail.

Dès l'instant où le salarié malade en a connaissance et au plus tard dans les trois jours suivant l'expiration de la période d'arrêt couverte par le justificatif médical précédent, toute prolongation doit être portée à la connaissance de l'employeur par l'envoi d'un nouveau justificatif.

Cependant en cas d'absence d'une durée discontinue de six mois sur une période de douze mois consécutifs ou d'une durée continue de six mois, l'employeur pourra mettre un terme au contrat de travail de l'intéressé, sous respect des règles du préavis définies à l'article 19 et du versement de l'indemnité de licenciement conventionnelle à défaut des dispositions légales plus favorables, dès l'instant où la durée de l'absence entraîne la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent par mutation ou promotion ou embauche.

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé la totalité de ses droits aux indemnités complémentaires de maladie. Lorsque cette absence est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle d'une incapacité totale contractée dans l'entreprise, le délai ci-dessus sera porté à trois ans.

Dans l'un et l'autre cas, le salarié conserve une priorité de réembauchage, pour tout poste de classification et emploi équivalent qui viendraient à être disponible pendant un délai de deux ans à compter de la rupture définitive de son contrat de travail. A cet effet, il devra porter à la connaissance de l'employeur la consolidation de son état de santé dans les quinze jours de la fin de son arrêt de travail indemnisé par la Sécurité Sociale.

Au cours de l'absence du mensuel pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif à charge pour lui de verser au mensuel licencié l'indemnité de préavis en tenant compte des dispositions des alinéas 4 et 5 du présent article et de régler l'indemnité de congédiement le cas échéant.

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

De même l'employeur peut mettre à la retraite dès l'âge légal un mensuel absent pour maladie ou accident, en respectant les dispositions de l'article 21 de la présente convention.

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, ou après une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle les mensuels doivent subir obligatoirement lors de la reprise du travail une visite médicale conformément aux dispositions de l'article D 241-16 du Code du Travail. Lorsque, la reprise du travail sera conditionnée par un changement de poste provisoire ou définitif justifié par un certificat de la médecine du travail, l'employeur prendra toutes les dispositions nécessaires dans la mesure des possibilités de l'entreprise et vis à vis de la médecine du travail.

En cas de non-respect des clauses des 2 alinéas précédents par l'une des parties liées par le contrat de travail, la rupture de ce dernier sera du chef de la partie qui n'aura pas respecté cette obligation.

**ARTICLE 23 : – INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT-**

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes : en cas d'absence au travail pour maladie justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne /

1°) - Dès le premier jour de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle et jusqu'à trois ans D'ancienneté il recevra :

- pendant 45 jours – la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.
- pendant les 30 jours suivants – il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

2°) - Après un an d'ancienneté en cas de maladie et jusqu'à trois ans d'ancienneté il recevra :

- pendant 45 jours – la rémunération qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler.
- pendant les 30 jours suivants – il recevra les trois-quarts de cette même rémunération.

Ensuite l'indemnisation des absences pour maladie ou accident du travail s'effectuera suivant le barème ci-après :

POUR UNE ANCIENNETE DE :	PERIODE D'INDEMNISATION	
	à 100 % (50 %)	à 75 % (25 %)
3 ans à 5 ans	45 jours	40 jours
5 ans à 10 ans	60 jours	50 jours
10 ans à 15 ans	75 jours	60 jours
15 ans à 20 ans	90 jours	70 jours
20 ans à 25 ans	105 jours	80 jours
25 ans à 30 ans	120 jours	90 jours
30 ans à 35 ans	135 jours	100 jours
35 ans à 40 ans	150 jours	110 jours
40 ans à 45 ans	165 jours	120 jours

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

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles

qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler. En cas d'hospitalisation, les indemnités journalières de la Sécurité Sociale sont réputées servies intégralement.

Les employeurs peuvent confier la prise en charge de cette indemnisation à une Compagnie d'Assurance ou à une institution de prévoyance.

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

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

Toutefois, si un travailleur 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 des dites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

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

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

Cas particulier des anciens collaborateurs au sens de la convention collective du 24 juillet 1963 ayant plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la mise en application des nouveaux textes. A titre tout à fait exceptionnel pour l'application exclusive de la partie du présent article relatif à la durée de l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident du travail, la notion d'avantage acquis s'entend non seulement de l'avantage acquis à titre individuel lié à l'exécution du contrat de travail, mais encore pour les collaborateurs ayant plus de 3 ans d'ancienneté à la date de mise en vigueur de la présente convention collective de l'avantage collectif résultant, de l'ancienne convention collective du 24.07.63 ayant cessé de produire effet.

Bases d'indemnisation maladie accident des collaborateurs au sens de la convention collective du 24 juillet 1963.

En cas de maladie dûment constatée par certificat médical, les appointements seront payés comme ci-dessous :

de 3 ans à 10 ans de présence :	plein traitement :	3 mois
	demi traitement :	3 mois
de 10 ans à 15 ans de présence :	plein traitement :	4 mois
	demi traitement :	4 mois
de 15 ans à 20 ans de présence :	plein traitement :	5 mois
	demi traitement :	5 mois
plus de 20 ans de présence :	plein traitement :	6 mois
	demi traitement :	6 mois.

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

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

Cas particulier des anciens collaborateurs au sens de la convention collective du 24 juillet 1963 ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la mise en application des nouveaux textes.

Pour le personnel embauché dans l'entreprise comme collaborateur au sens de la convention collective du 24 juillet 1963 et n'ayant pas trois ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la mise en application du nouveau contrat collectif, l'option sera laissée individuellement entre l'application, soit des dispositions du texte de l'unicité des statuts, soit de celle du texte de l'avenant collaborateur de la convention collective du 24 juillet 1963. Ce choix aura cependant un caractère définitif et irréversible.

Dans les deux mois suivant la mise en application de la nouvelle convention collective l'employeur produira par écrit et contre récépissé à titre de justificatif les deux options aux intéressés. Ceux-ci devront donner leur réponse par écrit à l'employeur dans un délai de huit jours. Sans réponse des intéressés, les dispositions du texte de l'unicité des statuts s'appliqueront automatiquement.

**ARTICLE 24 : -MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE-**

Lorsque l'horaire habituel de travail ne compte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Cette majoration sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus, de jour prolongeront leur travail au-delà de 22 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre effectué après 22 heures.

Les heures de travail effectuées le dimanche, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % dans laquelle sont incluses les majorations pour heures supplémentaires.

Ces heures ouvriront droit au repos compensateur dans les limites prévues par l'article L 212.5-1 du Code du Travail.

**ARTICLE 25 : -PAUSE PAYEE-**

Le personnel travaillant en équipe continue de 6 heures au moins, bénéficie de vingt minutes de pause sans perte de salaire. Les équipes de nuit bénéficient d'un quart d'heure supplémentaire sur les équipes de jour et d'une indemnité pour le panier, dont le taux sera égal à une fois le taux horaire du S.M.I.C.

Il est précisé que l'horaire d'une équipe de nuit s'entend pendant une durée continue de 6 heures au moins, entre 22 heures et 6 heures.

#### **ARTICLE 26 : -INDEMNITES D'EMPLOI-**

Les parties signataires considèrent que l'octroi d'indemnités ne constitue pas un remède aux nuisances du travail, et que les efforts conjugués doivent être développés dans les entreprises afin d'améliorer les conditions de travail ainsi qu'il a été exposé dans le titre IV de l'accord du 17 mars 1975.

Dans le cas de travaux pénibles, dangereux ou insalubres exécutés dans l'établissement ou lieu de travail à titre exceptionnel, ou en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux occasionnels, sans qu'il en ait été tenu compte dans les contrats de travail et dans la fixation des salaires des mensuels effectuant ces travaux particuliers, une indemnité sera attribuée à ces mensuels. Cette indemnité sera alors fixée par l'employeur compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Toutes modifications ou améliorations des conditions de travail entraîneront la révision ou la suppression.

Les indemnités d'emploi définies précédemment devront figurer à part sur le bulletin de paye.

#### **ARTICLE 27 : -EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES-**

Conformément aux articles L 140-2 à 8, aux articles R 140-1 et 2 et R 154-0 du Code du Travail, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la commission, prévue à l'article 16 des Clauses Générales de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

#### **ARTICLE 28 : -CONDITIONS DE TRAVAIL PARTICULIERES AUX FEMMES ENCEINTES-**

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

A partir du 3<sup>ème</sup> mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause d'une durée de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après midi, ou de trente minutes le matin ou l'après midi, sera payée au taux du salaire effectif.

A la demande de l'intéressée les heures perdues pour les consultations prénatales obligatoires pourront être à valoir sur ces temps de pause afin d'éviter toutes pertes de salaire.

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L 122-25 du Code du Travail.

**ARTICLE 29 : -CONGES DE MATERNITE, D'ADOPTION-**

Les congés de maternité et d'adoption sont accordés et réglés conformément aux dispositions des articles L 122-25 et suivants du Code du Travail.

**ARTICLE 30 : -SERVICE NATIONAL-**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions des articles L 122-18 et suivants du Code du Travail. Les établissements appliqueront les dispositions ci-après :

Le départ au service militaire ne constitue pas, en soi-même pour les bénéficiaires de la présente convention collective tels qu'ils sont définis à l'article 1, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut-être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et de licenciement prévu aux articles 19 et 20.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et de licenciement prévue aux articles 19 et 20.

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

## **DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX TRAVAILLEURS A DOMICILE**

### **ARTICLE 1<sup>er</sup> : -CHAMP D'APPLICATION-**

Les travailleurs à domicile entrent dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la région de Thiers.

Les employeurs s'engagent à leur appliquer les avantages résultant de l'avenant propre aux mensuels.

Toutefois, des dispositions particulières d'application sont nécessaires pour tenir compte du caractère spécifique de leur activité.

### **ARTICLE 2 : -DELEGUES DU PERSONNEL-**

Le travailleur à domicile ayant plusieurs employeurs, est électeur et éligible exclusivement dans l'entreprise qui lui aura versé la rémunération la plus élevée au cours de l'année civile précédent celle où aura lieu la désignation des délégués du personnel.

### **ARTICLE 3 : -COMITE D'ENTREPRISE-**

Le travailleur à domicile ayant plusieurs employeurs, est électeur et éligible exclusivement dans l'entreprise qui lui aura versé la rémunération la plus élevée au cours de l'année civile précédent celle où aura lieu la désignation des représentants du personnel au comité d'entreprise.

### **ARTICLE 4 : -EMBAUCHACHE – PERIODE D'ESSAI – ESSAI PROFESSIONNEL-**

Pour le travailleur à domicile la période d'essai est remplacée par un certain nombre d'articles à exécuter. Selon la nature du travail, différents articles seront remis en ouvrage et un modèle d'exécution sera donné.

### **ARTICLE 5 : -LIEU DE TRAVAIL-**

Aucune modification du lieu de travail ne pourra être imposée unilatéralement sauf dispositions particulières explicitement définies sur la lettre d'engagement.

### **ARTICLE 6 : -BONS DE TRAVAIL ET BORDEREAU RECAPITULATIF – BONS DE LIVRAISON – BULLETIN DE PAYE**

#### **Bon de travail et bordereau récapitulatif :**

Un exemplaire de ce document doit être remis au travailleur à domicile lors de la remise du travail et doit mentionner la nature et la quantité du travail donné, la date de remise du travail, la date de livraison du travail exécuté et le prix de façon.

Un exemplaire de ce bon doit être la propriété du travailleur. L'autre exemplaire étant conservé par l'employeur au minimum 5 ans, doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail.

Chaque bulletin de salaire concernant un travail rémunéré aux pièces sera accompagné d'un bordereau récapitulatif en double exemplaire, s'identifiant au bulletin de salaire et indiquant :

- la raison sociale du donneur d'ouvrage et les nom et adresse du travailleur à domicile.
- la nature du travail effectué (trempe – émouture – montage – polissage – etc., ...).
- le nombre de pièces livrées par unités de valeurs usitées dans la branche coutelière (unité – douzaine – grosse – penderies – service de x pièces – etc. ...), ce décompte présenté de façon précise, sans rature ni surcharge.
- le prix payé pour chaque unité de valeur de chaque article et le montant cumulé des gains. Ce montant brut sera le point de départ du bulletin de salaire proprement dit.

Ce bordereau pourra être établi par l'un ou l'autre des partenaires (employeur ou salarié) mais ne pourra être rectifié unilatéralement lors d'une erreur constatée. Cette erreur fera l'objet d'une régularisation au cours du prochain décompte. Il sera daté et signé par le salarié et conservé cinq années, par chacune des deux parties conformément à l'article L 721-7 du livre VII du code du travail. Cette durée correspond à la prescription des créances salariales.

#### Bon de livraison :

Pour le cas où le travailleur à domicile rendrait à son employeur le travail fini en l'échelonnant de telle sorte que ces remises correspondent à des périodes de paye différentes et pour éviter des erreurs, il sera prévu un carnet de bons de livraison fourni par le donneur d'ouvrage. Ce carnet sera à souches numérotées et triplicata. Le travailleur à domicile joindra au travail fini le bon de livraison, dûment rempli en trois exemplaires. Les deux premiers reviendront à l'employeur, l'un servant à établir la fiche de paye, l'autre réservé aux archives de l'employeur. Le troisième exemplaire sera conservé par le travailleur à domicile.

#### Bulletin de paye :

En complément aux dispositions de l'article 9 – DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MENSUELS, pour le cas particulier des travailleurs à domicile, le bulletin de paye, quels que soient sa présentation et son format, devra faire apparaître clairement :

- l'addition des congés payés ;
- l'addition des jours fériés ;
- - s'il y a lieu l'addition des congés d'ancienneté, des congés pour événement de famille et pour obligations militaires ;
- l'addition de la prime d'ancienneté lorsqu'elle est due ;
- la déduction pour frais professionnels ;

- la somme servant d'assiette aux diverses retenues (assurances sociales – retraite complémentaire – chômage – etc. ...).

Tous les éléments de ce décompte devront être cités ou codifiés.

#### **ARTICLE 7 : -MODIFICATION DES TARIFS-**

Il est convenu que lors de tous accords paritaires portant sur le barème des salaires minima des travailleurs en usine ; la répercussion sera faite immédiatement sur les tarifs des travailleurs à domicile ; en prenant pour base du relèvement, la moyenne d'augmentation des catégories 02 et 03 pour les monteurs cloueurs et la moyenne d'augmentation des catégories P1 – P2 – P3 - pour les monteurs ajusteurs et pour les polisseurs et trempers, le relèvement de la catégorie P3 sera retenu pour les émouleurs. La préparation des articles peut modifier l'exécution de certains travaux et entraîner un changement des tarifs lequel devra être accepté de part et d'autre.

#### **ARTICLE 8 : -CONGES PAYES-**

L'époque des congés est fixée en début d'année par l'employeur. Si pour une raison quelconque celle-ci devait être modifiée, pour un ou plusieurs travailleurs à domicile de l'entreprise, de l'initiative de l'une ou de l'autre des parties elle le serait par écrit. Pour le cas où un employeur remettrait du travail pendant le temps de fermeture de l'entreprise pour congés annuels, à un travailleur à domicile, qui aurait pris ou différé ses congés, le dit employeur devrait notifier par écrit au travailleur à domicile cette remise de travail dans le but de le couvrir notamment contre le risque d'accident du travail et éventuellement faire valoir ses droits, en cas de maladie ou d'accident pour l'indemnisation complémentaire prévue à cet effet.

Les taux de l'indemnité de congés payés sont les suivants :

- 8,62 % de la rémunération brute des travailleurs à domicile sans frais professionnels ;
- 7,33 % de la rémunération brute des travailleurs à domicile, où sont incorporés 15 % de frais professionnels (émouleurs, polisseurs, trempers).

Mention de ce versement est portée sur le bulletin de paye, que le donneur d'ouvrage est tenu d'établir, et ce, à chaque paye.

#### **ARTICLE 9 : -CONGES D'ANCIENNETE, CONGES POUR EVENEMENTS DE FAMILLE ET OBLIGATIONS MILITAIRES-**

Il sera appliqué pour chaque jour indemnisé un pourcentage de 0,43 % sur le total de la rémunération brute, de l'indemnité de congés payés et de l'indemnité des jours fériés, des douze derniers mois précédant l'événement, sans frais professionnels et 0,37 % avec frais professionnels.

#### **ARTICLE 10 : -JOURS FERIES-**

Il est convenu d'octroyer aux travailleurs à domicile :

- 7 jours fériés annuels compte tenu que certains jours fériés légaux tombent un jour non ouvrable ou non ouvré ;
- il est convenu de réunir dans un même pourcentage ces 7 jours fériés et la journée du 1<sup>er</sup> mai.

Le pourcentage à appliquer sera de :

- 3,17 % de la rémunération brute des travailleurs à domicile sans frais professionnels ;
- 2,73 % de la rémunération brute des travailleurs à domicile où sont incorporés 15 % de frais professionnels (émouleurs, polisseurs, trempeurs).

#### **ARTICLE 11 : -INDEMNITE DE LICENCIEMENT ET DE DEPART EN RETRAITE-**

Les dispositions applicables aux mensuels s'appliquent dans leur intégralité aux travailleurs à domicile.

Toutefois, lorsqu'il est constaté une diminution des quantités de travail, il y a lieu de prendre en compte la moyenne mensuelle revalorisée, même en cas d'année incomplète de la meilleure des deux années civiles, précédant celle de l'évènement.

Les calculs sont déterminés en fonction des déclarations annuelles (D.A.S.) de chaque employeur.

#### **ARTICLE 12 : -PRIME D'ANCIENNETE-**

Il est rappelé que les travailleurs à domicile, bénéficient de la prime d'ancienneté sur la totalité des salaires bruts.

Le calcul des pourcentages tels que définis aux dispositions applicables aux mensuels, sont établis comme suit selon qu'il s'agit de salaire net sans frais professionnels ou des rémunérations comportant 15 % de frais professionnels.

#### **T A B L E A U**

SALAIRE SANS FRAIS PROFESSIONNELS :	SALAIRE OÙ SONT INCORPORÉS 15 % DE FRAIS PROFESSIONNELS
3 % après 3 ans d'ancienneté	2,595 %
4 % après 4 ans d'ancienneté	3,46 %
5 % après 5 ans d'ancienneté	4,325 %
6 % après 6 ans d'ancienneté	5,19 %
7 % après 7 ans d'ancienneté	6,055 %
8 % après 8 ans d'ancienneté	6,92 %
9 % après 9 ans d'ancienneté	7,785 %
10 % après 10 ans d'ancienneté	8,65 %
11 % après 11 ans d'ancienneté	9,515 %
12 % après 12 ans d'ancienneté	10,38 %
13 % après 13 ans d'ancienneté	11,245 %
14 % après 14 ans d'ancienneté	12,11 %
15 % après 15 ans d'ancienneté	12,975 %
16 % après 20 ans d'ancienneté	13,84 %
17 % après 25 ans d'ancienneté	14,705 %

### **ARTICLE 13 : -CLASSIFICATIONS-**

Comme par le passé, les travailleurs à domicile seront classés en quatre catégories – définies comme suit :

- monteurs cloueurs : rémunérés sur la base moyenne des catégories 02 et 03.
- monteurs ajusteurs : rémunérés sur la base moyenne des catégories P1-P2-P3.
- polisseurs trempeurs : rémunérés sur la base moyenne des catégories P1-P2-P3.
- émouleurs à la main : rémunérés sur la base de la catégorie P3.

### **ARTICLE 14 : -INDEMNISATIONS DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT-**

Les conditions de travail du travailleur à domicile, notamment le travail à employeurs multiples, rendent difficile l'application à cette catégorie de personnel des avantages nés de la mensualisation en ce qui concerne la garantie de ressource en cas de maladie ou d'accident. En particulier, le calcul de l'indemnisation complémentaire à l'indemnité de la sécurité sociale est malaisé à définir du fait qu'il doit être déterminé en fonction de la variation des salaires versés par chaque employeur.

De ce fait, il est reconnu nécessaire d'adopter un mode de calcul qui permette de déterminer de la façon la plus exacte possible les prestations dues par les employeurs sans avoir à tenir compte des sommes remises par la sécurité sociale, cela afin de supprimer les difficultés de répartition de ces sommes entre les différents employeurs d'un même intéressé, au prorata des salaires payés par chacun.

Le mode de calcul qui a été retenu est basé sur le pourcentage moyen appliqué par la sécurité sociale lors des indemnisations pour arrêts de travail. Les taux sont différents suivant qu'il s'agisse d'une maladie ou accident non motivés par le travail, ou au contraire consécutifs à un accident du travail. Dans le premier cas, l'indemnité de sécurité sociale est au minimum de 50 % du salaire perdu, après déduction de 3 jours de franchise. Dans le deuxième cas, (accident du travail) cette indemnité minimum est de 50 % pendant les 28 premiers jours, sans déduction de franchise, et de 66 % à partir du 29<sup>ème</sup> jour.

1°) un an après son entrée dans une entreprise, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par le certificat médical et contre visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera d'une des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne :

a) s'il s'agit d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non considéré comme accident du travail,

- sur la base correspondant à la moyenne journalière de l'année civile précédent l'arrêt de travail, il recevra :
  - pendant 45 jours de calendrier la rémunération correspondant à 50 % de cette moyenne journalière : les trois premiers jours d'absence sont indemnisés à 100 %.

- pendant les 30 jours de calendrier suivants, il recevra la rémunération correspondant à 25 % de cette moyenne journalière.

Ensuite l'indemnisation des absences pour maladie ou accident non considéré comme accident du travail s'effectuera suivant le barème ci-après :

Pour une ancienneté de :	Période d'indemnisation	
	100 % (50 %)	75 % (25 %)
3 ans à 5 ans	45 jours	40 jours
5 ans à 10 ans	60 jours	50 jours
10 ans à 15 ans	75 jours	60 jours
15 ans à 20 ans	90 jours	70 jours
20 ans à 25 ans	105 jours	80 jours
25 ans à 30 ans	120 jours	90 jours
30 ans à 35 ans	135 jours	100 jours
35 ans à 40 ans	150 jours	110 jours
40 ans à 45 ans	165 jours	120 jours

Est indiqué entre parenthèses le pourcentage à la charge de l'employeur qu'il soit ou non couvert par un tiers payant.

b) S'il s'agit d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle il recevra dès le 1<sup>er</sup> jour sur la même base :

- pendant 28 jours de calendrier, la rémunération correspondant à 50 % de la moyenne journalière du salaire.
- pendant les 17 jours de calendrier suivants, il recevra la rémunération correspondant à 34 % de cette moyenne journalière.
- pendant les 30 jours suivants, il recevra la rémunération correspondant à 9 % de cette moyenne journalière.

Compte tenu des dispositions qui précèdent l'indemnisation des absences pour accident du travail ou maladie professionnelle s'effectuera suivant le barème ci-après :

Est indiqué entre parenthèse le pourcentage à la charge de l'employeur qu'il soit ou non couvert par un tiers payant.

Pour une ancienneté de :	Période d'indemnisation		
	100 %		75 % (9 %)
	(50 %)	(34 %)	
3 ans à 5 ans	28 jours +	17 jours	40 jours
5 ans à 10 ans	28 jours +	32 jours	50 jours
10 ans à 15 ans	28 jours +	47 jours	60 jours
15 ans à 20 ans	28 jours +	62 jours	70 jours
20 ans à 25 ans	28 jours +	77 jours	80 jours
25 ans à 30 ans	28 jours +	92 jours	90 jours
30 ans à 35 ans	28 jours +	107 jours	100 jours
35 ans à 40 ans	28 jours +	122 jours	110 jours
40 ans à 45 ans	28 jours +	137 jours	120 jours

A noter que si la règle actuelle déterminant les droits des bénéficiaires pour le temps d'indemnisation et l'ancienneté à retenir tels qu'il en résulte de l'accord de mensualisation du 10 juillet 1970, venait à être modifiée, cet article devrait être également modifié en fonction des nouvelles dispositions qui deviendraient applicables.

2°) Le salaire journalier sera déterminé en divisant par 360 le salaire annuel figurant sur la dernière déclaration remise en début d'année par les employeurs à la sécurité sociale et à l'administration des impôts (état D.A.S.) après l'avoir mis à jour par indexation.

Pour un intéressé qui aurait été malade pendant plus d'un mois au cours de la période de référence indiquée ci-dessus, le salaire journalier sera déterminé soit en prenant le dernier salaire annuel complet d'une des années précédentes (correspondant au D.A.S.), avec l'indexation correspondante, soit pour les mêmes intéressés nouvellement embauchés, en prenant la dernière période complète de l'année civile précédente indexée, divisée par le nombre de jours correspondants.

Dans le cas où un intéressé aurait été embauché au cours de cette période de référence (année civile précédent l'arrêt de travail), le salaire journalier sera obtenu en divisant par 360 le salaire des derniers mois (indexé) qui sera pris en considération dès qu'il aura atteint l'ancienneté nécessaire pour avoir droit à des prestations et cela jusqu'au moment où le salaire d'une année civile complète pourra être déterminé.

3°) le salaire servant de base au calcul des prestations sera majoré d'un pourcentage d'indexation répercutant les augmentations du montant du point permettant de déterminer le salaire minima des différentes catégories de mensuels depuis le début de la période servant à déterminer le salaire annuel jusqu'au dernier jour du mois précédant l'arrêt de travail.

A cette indexation s'ajoutera une majoration forfaitaire de 1% pour tous les travailleurs à domicile ayant moins de 15 ans d'ancienneté durant l'année ayant servi de base au calcul, il sera également ajouté 1% pour les travailleurs à domicile ayant entre 19 et 20 ans d'ancienneté ou entre 24 et 25 ans d'ancienneté. Ce pourcentage a pour but de compenser les éventuelles augmentations de la prime d'ancienneté.

4°) les employeurs auront la possibilité de faire payer les prestations par un organisme assureur. Dans ce cas, le travailleur à domicile devra remettre à l'agent payeur les pièces suivantes :

1°) la feuille de maladie de la sécurité sociale, afin de connaître le nombre de jours d'arrêts de travail ;

2°) de chacun des ses employeurs actuels, sans exception, une attestation indiquant :

- le nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise.
- le salaire annuel brut, après déduction des frais professionnels et avant déduction du précompte tel qu'il apparaît sur le dernier D.A.S. remis à l'administration.
- le pourcentage total du précompte déductible à la date de l'arrêt de travail.

D'autre part, les employeurs remettront à l'organisme assureur, en même temps qu'ils adresseront leur D.A.S. à l'Administration, une photocopie de l'original de cet état ou une copie certifiée conforme.

5°) Certains travailleurs à domicile s'étant équipés de machines modernes très importantes qui peuvent augmenter considérablement les frais professionnels, les bulletins de paye très élevés ne correspondent pas au salaire réel de l'intéressé. Dans le but d'atténuer les conséquences de cette anomalie, l'ensemble des salaires bruts de tous les employeurs d'un travailleur à domicile sans exception (tel que défini à l'article 4 ci-dessus) servant de base de rémunération après l'indexation prévue, ne pourra excéder le plafond de la sécurité sociale en vigueur, majoré de 10 %.

En aucun cas, les intéressés ne sauraient se prévaloir, à l'occasion d'une maladie ou d'un accident entraînant le versement de la garantie de ressources ci-dessus, des dispositions concernant les mensuels au titre de l'avantage acquis les dispositions du présent article étant considérées comme apportant des modalités d'application les plus aptes à procurer aux travailleurs à domicile le bénéfice de cette garantie, compte tenu de leur situation particulière.

#### **ARTICLE 15 : -COTISATION DE SECURITE SOCIALE-**

En vertu des dispositions des articles 147 et suivants du décret du 8 juin 1946, les assurés sociaux qui travaillent régulièrement et simultanément pour plusieurs employeurs la part incombant à chacun des employeurs est déterminée au prorata des rémunérations qu'ils ont respectivement versées dans la limite du plafond des cotisations de sécurité sociale.

Pour assurer une parfaite régularité comptable, les travailleurs à domicile dont les rémunérations brutes dépassent le plafond de la sécurité sociale, sont tenus de faire connaître à chacun de leurs employeurs à la fin de chaque année civile et au plus tard pour le 15 janvier de l'année suivante, le total de la rémunération brute qu'ils ont reçue au cours de l'année considérée. Ils utilisent à cet effet une déclaration du modèle ci-annexé.

## MODELE – S.2100

<b>SECURITE SOCIALE</b>	: : : : :	Déclaration à remplir obligatoirement par l'assuré travaillant pour le compte de plusieurs employeurs du régime général et dont le total des rémunérations dépasse le maximum soumis à retenue (article 149 du décret du 8 juin 1946)
-----------------------------	-----------------------	---

EXEMPLAIRE DESTINE à : .....

NOM de l'employeur : .....

Je soussigné .....demeurant :

(pour les femmes mariées ou veuves, écrire le nom de jeune fille en le faisant suivre de femme X .....  
..... ou veuve X.....):

Adresse : (département .....  
(commune .....  
(rue et N° .....

Immatriculé sous le numéro : ..... : .....  
(relevé sur la carte d'immatriculation) : ..... : .....

Profession : .....

Déclare qu'au cours de l'année 19....., j'ai reçu de l'ensemble de mes divers employeurs des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale, dont le total s'élève à : .....

CERTIFIE EXACT, le.....à .....

Signature de l'assuré social,

---

### NOTICE

Les personnes travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs et recevant un total de rémunération supérieur au maximum soumis à retenue sont tenues de faire connaître à chacun d'eux le total des rémunérations qu'elles ont reçues de l'ensemble de leurs employeurs (article 149 du décret du 8 juin 1946).

A cet effet, un exemplaire de la présente déclaration sera adressée à chacun des employeurs à la fin de chaque année civile et ce avant le 15 janvier de l'année suivante.

Si le total des rémunérations reçues dépasse le plafond des cotisations de sécurité sociale fixé à ..... pour l'année .....

NOTA : la règle du prorata de cotisations dues par chaque employeur ne s'applique que sur les montants de salaires soumis à cotisations dans la limite du salaire plafonné rappelé ci-dessus et ce sans incidence sur le calcul de la cotisation d'assurance maladie calculée sur la totalité du salaire.

ANNEXE :

**METHODES DE CALCULS**

Eléments de base de calculs :

Pour un horaire hebdomadaire de 40 heures, les heures effectivement rémunérées dans l'année sont de :

$$52 \text{ semaines} \quad \times \quad 40 \quad = \quad 2080 \text{ heures}$$

Les congés payés étant de 24 jours ouvrables soit :

4 semaines représentent :

$$4 \text{ semaines} \quad \times \quad 40 \quad = \quad 160 \text{ heures}$$

Les 8 jours fériés sur la base de 8 heures représentent :

$$8 \text{ jours} \quad \times \quad 8 \quad = \quad 64 \text{ heures}$$

A partir de ces différents éléments, les heures théoriquement travaillées dans l'année se déterminent comme suit :

	2080 heures	
à déduire	224 heures	(160 heures de congés payés + 64 heures de jours fériés)
	-----	
	1856 heures	

**I - CONGES PAYES :** (8,62 % et 7,33 %)

A partir de ces éléments de base pour les CONGES PAYES

Le pourcentage à appliquer sur la rémunération brute sans frais professionnels des travailleurs à domicile est le suivant :

$$\frac{160}{1856} = 8,62 \%$$

Ce pourcentage pour les travailleurs à domicile où il est incorporé 15 % de frais professionnels est de :

$$7,33 \% (8,62 - 15\%)$$

**II - JOURS FERIES :** (3,17 % et 2,73 %)

La différence entre les heures effectivement payées dans l'année et les 8 jours fériés octroyés est de :

$$2080 \text{ heures} - 64 \text{ heures} (8 \times 8 \text{ heures}) = 2016$$

Le pourcentage à appliquer se détermine en fonction du rapport ci-après pour les travailleurs à domicile sans frais professionnels :

$$\frac{64}{2016} = 3,17 \%$$

Ce pourcentage pour les travailleurs à domicile où il est incorporé 15 % de frais professionnels s'établit ainsi :

Dans le but de parvenir à un calcul rigoureusement exact pour le pourcentage à appliquer aux travailleurs à domicile pour lesquels la rémunération brute supporte 15 % de frais professionnels il y a lieu de procéder au calcul ci-après.

Il faut tenir compte que lorsque cette catégorie de travailleurs à domicile perçoit 100 francs, les travailleurs à domicile ne supportant pas 15 % de frais professionnels, touchent 85 francs.

En partant de ce raisonnement, il faut réaliser les décomptes suivants :

Cas des travailleurs à domicile sans frais professionnels :

Rémunération brute :	85
Congés payés 8,62 %	7,33
	-----
	92,33
Jours fériés 3,17 %	2,93
	-----
	95,26

Cas des travailleurs à domicile supportant 15 % de frais professionnels :

Rémunération brute :	100
Congés payés 7,33 %	7,33
	-----
	107,33

Le rapport de	2,93 x 100	donne le pourcentage à appliquer à cette catégorie de catégorie de travailleurs à domicile.
	-----	
	107,33	

soit : 2,73 %

**III - CONGES EXCEPTIONNELS :** (0,43 % et 0,37 %)

De la différence entre les heures effectivement payées dans l'année et l'ensemble des heures se rapportant aux congés payés et aux jours fériés soit :

2080 heures – 224 heures = 1856 heures

On obtient par le rapport ci-après le pourcentage à appliquer pour chaque journée indemnisée au titre d'un congé exceptionnel :

8 heures	
-----	= 0,43 %
1856 heures	

Ce pourcentage concerne les travailleurs à domicile sans frais professionnels.

Pour obtenir le pourcentage à appliquer aux rémunérations des travailleurs à domicile supportant 15 % de frais professionnels, il faut reprendre la méthode utilisée pour trouver le pourcentage des jours fériés pour cette catégorie de travailleurs à domicile :

Cas des travailleurs à domicile sans frais professionnels :

Rémunération brute :	85
Congés payés 8,62 %	7,33
	-----
	92,33

Jours fériés 3,17 %	2,93
	-----
	95,26

1 journée pour évènement de famille	
0,43 %	0,41
	-----
	95,67

Cas des travailleurs à domicile supportant 15 % de frais professionnels :

Rémunération brute	100
Congés payés 7,33 %	7,33
	-----
	107,33
Jours fériés 2,73 %	2,93
	-----
	110,26

Le rapport de  $\frac{0,41 \times 100}{110,26}$  donne le pourcentage à appliquer à cette catégorie de travailleurs à domicile

soit : 0,37 %

**IV- PRIME D'ANCIENNETE : (0,865 %)**

Calcul du pourcentage de la PRIME D'ANCIENNETE pour les travailleurs à domicile dont la rémunération brute supporte 15 % de frais professionnels.

Il faut tenir compte que lorsque cette catégorie de travailleurs à domicile perçoit une rémunération brute de 100 francs, les travailleurs à domicile ne supportant pas de frais professionnels touchent 85 francs.

Il faut également considérer que la prime d'ancienneté s'applique sur la totalité des salaires bruts des travailleurs à domicile.

En fonction de ce raisonnement, il faut réaliser les décomptes suivants :

Cas des travailleurs à domicile sans frais professionnels :

Rémunération brute =	85
Congés payés 8,62 %	7,33
	-----
	92,33
Jours fériés 3,17 %	2,93
	-----
	95,26

Pour faciliter les calculs il est fait application du taux de 1% pour la prime d'ancienneté

0,95
-----
96,21

Cas des travailleurs à domicile supportant 15 % de frais professionnels :

Rémunération brute =	100
Congés payés 7,33 % =	7,33
	-----
	107,33
Jours fériés 2,73 %	2,93
	-----
	110,26

Le rapport de  $\frac{0,95}{110,26} \times 100$  donne le pourcentage unitaire à appliquer à cette catégorie de travailleurs à domicile.

soit : 0,8615 %  
arrondi à 0,865 %

- **EXEMPLE DE PAYE :**

**EXEMPLES DE CALCUL DE PAYE**

	SANS FRAIS PROFESSIONNELS		AVEC 15 % DE FRAIS PROFESSIONNELS	
	%	CUMUL	%	CUMUL
<b>REMUNERATION BRUTE</b>		85		100
<b>CONGES PAYES</b>	8,62	7,33	7,33	7,33
		-----		-----
		92,33		107,33
<b>JOURS FERIÉS</b>	3,17	2,93	2,73	2,93
		-----		-----
		95,26		110,26
<b>CONGES EXCEPTIONNELS (1 jour)</b>	0,43	0,41	0,37	0,41
		-----		-----
		95,67		110,67
<b>PRIME D'ANCIENNETE 7 ANS 0,865 X 7 = 6,055 %</b>	7	6,70	6,055	6,70
		-----		-----
		102,37		117,37
<b>FRAIS PROFESSIONNELS A DEDUIRE</b>	0		15 %	17,60
		-----		-----
<b>SALAIRE DE BASE DE SECURITE SOCIALE DEDUCTIONS DES COTISATIONS</b>		102,37		99,77
<b>Sécurité Sociale</b>		-----		-----
<b>Retraite Complémentaire</b>				
<b>ASSEDIC</b>				
<b>TOTAL DES RETENUES</b>		-----		-----
<b>SALAIRE NET</b>				

- ANNEXE II -

**TEMPS D'EXECUTION**

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

Les temps d'exécution des travaux de montage de couteaux, joints en annexe, établis les 27 décembre 1973, 13 mars 1974, 10 avril 1974 et le 15 mai 1974, concernant les articles « plate semelle » et « professionnel » seront considérés comme devant servir de base à l'établissement des rémunérations entre employeurs travailleurs à domicile compte tenu des dispositions de l'article 7 du présent avenant.

**Article 2** -

Les temps définis comme ci-dessus concernent les articles les plus couramment fabriqués dans l'industrie de la coutellerie thiernoise. Ils s'appliquent à des articles de qualité, à partir de fournitures correspondantes livrées par les employeurs.

**Article 3** -

Pour les articles présentant des différences dans les opérations de montage ou dans le nombre de ces opérations ou dans la qualité du travail de montage exigé, les temps d'exécution et le taux de rémunération seront fixés de gré à gré, entre employeurs et travailleurs à domicile.

## **TEMPS D'EXECUTION**

Montage office plein manche, 3 clous unis, sans dimension, parfaitement exécuté.

Une grosse de 160 pièces

Temps global : 4 h 20'

Montage table office et dessert 1 mitre, 3 clous unis, manche rond, modèle courant, parfaitement exécuté.

Une grosse de 160 pièces

Temps global : 6 h 15'

Montage table 2 mitres, manche rond ou plat, 3 clous unis, mitres clouées :

Une grosse de 160 pièces

Temps global : 9 h 30'.

## TEMPS D'EXECUTION TRAVAUX DE MONTAGE

Couteaux avec MENTONNET – Mitre coquille – 3 clous unis – lame découpée

Une grosse de 160 pièces

	<b>10 – 11 cm</b>	<b>13 – 15 cm</b>	<b>18 cm</b>
Préparation du fil ....	12'	14'	17'
Mouchage des côtes (ajustage)	20'	25'	30'
Clouage des mitres	110'	125'	135'
Perçage des manches	70'	70'	80'
Clouage des manches	100'	115'	120'
Toupillage	35'	37'	40'
Corbin	18'	20'	20'
Ponçage	35'	44'	48'
<b>TOTAL</b>	<b>400'</b> <b>6 heures 40 mn</b>	<b>450'</b> <b>7 heures 30 mn</b>	<b>490'</b> <b>8 heures 10 mn</b>

Couteaux de cuisine – LARGE – sans mitre – 3 rosettes – soie découpée

Une grosse de 160 pièces

	<b>15 cms</b>	<b>18 cms</b>	<b>23-25 cms</b>	<b>28-30 cms</b>
Préparation du fil .....	20'	22'	25'	30'
Mouchage des côtes .....	30'	32'	35'	40'
Perçage des manches .....	30'	33'	37'	45'
Fraisage des rosettes .....	38'	40'	40'	45'
Clouage .....	207'	215'	250'	285'
Toupillage .....	45'	55'	65'	85'
Corbin .....	20'	23'	30'	30'
Retouche du menton .....	15'	20'	28'	35'
Ponçage .....	45'	55'	60'	65'
<b>TOTAL .....</b>	<b>450'</b>	495'	<b>570'</b>	<b>660'</b>
	7 heures 30 mn	8 heures 15 mn	9 heures 30 mn	11 heures

## TEMPS D'EXECUTION TRAVAUX DE MONTAGE

Couteaux « BOUCHER » - Hêtre Façon Nogent – 3 rosettes – Demi-soie

Une grosse de 160 pièces – fil en rouleau

	<b>¾ pouces</b>	<b>5 pouces</b>	<b>6 pouces</b>	<b>7 pouces</b>	<b>8 pouces</b>
Sciage du manche .....	18'	18'	20'	23'	26'
Ponçage de la tête .....	20'	21'	23'	28'	34'
Perçage du manche .....	45'	47'	52'	58'	62'
Fraisage des rosettes .....	45'	45'	48'	52'	53'
Préparation du fil .....	18'	18'	20'	23'	26'
Clouage .....	245'	245'	255'	270'	280'
Meulage .....	72'	72'	76'	82'	86'
Ponçage .....	107'	112'	120'	130'	145'
<b>TOTAL .....</b>	<b>570'</b> 9 h 30 mn	<b>578'</b> 9 h 38 mn arrondi 9 h 40	<b>614'</b> 10 h 14 mn arrondi 10 h 15	<b>666'</b> arrondi 665' 11 h 5 mn	<b>712'</b> arrondi 710' 11 h 50 mn

	<b>9 pouces</b>	<b>10 pouces</b>	<b>11 pouces</b>	<b>12 pouces</b>
Sciage du manche .....	30'	34'	36'	38'
Ponçage de la tête .....	37'	44'	42'	45'
Perçage du manche .....	67'	72'	73'	77'
Fraisage des rosettes .....	56'	60'	60'	60'
Préparation du fil .....	28'	32'	32'	32'
Clouage .....	294'	307'	320'	334'
Meulage .....	90'	100'	112'	123'
Ponçage .....	160'	175'	197'	222'
<b>TOTAL .....</b>	<b>762'</b> arrondi 760 ' 12 h 40 mn	<b>824'</b> arrondi 825' 13 h 45 mn	<b>872'</b> arrondi 870' 14 h 30 mn	<b>931'</b> arrondi 930' 15 h 30 mn

Couteaux « BOUCHER » - Hêtre

Manche Thiers – demi-façonné

Fil en rouleau – 3 rosettes – demi-soie

Une grosse de 160 pièces

Les temps d'exécution établis pour les couteaux « BOUCHER » façon Nogent sont majorés de 20 %.

-----

Couteaux « BOUCHER » - Palissandre

Fil en rouleau – demi-façonné

Une grosse de 160 pièces

Les temps d'exécution établis pour les couteaux « BOUCHER » façon Nogent sont majorés de 10 %.

-----

Couteaux « BOUCHER » - Palissandre ou Hêtre

3 rivets

Les temps d'exécution du clouage établis pour les couteaux « BOUCHER » façon NOGENT (montage 3 rosettes) sont réduits de moitié.

-----

**TEMPS D'EXECUTION TRAVAUX DE MONTAGE**

Couteaux de cuisine « IDEAL » - Manche palissandre – soie forgée

3 rivets – 160 pièces par grosse

	<b>10 cm</b>	<b>13 – 15 cm</b>	<b>18 – 20 cm</b>	<b>23 – 25 cm</b>	<b>28 – 30 cm</b>
Préparation de la soie et de la mitre	14'	19'	24'	33'	39'
Ajustage et perçage du manche	128'	142'	161'	190'	228'
Fraisage des rivets	47'	47'	48'	58'	73'
Clouage	85'	92'	96'	107'	121'
Toupillage	42'	52'	61'	80'	94'
Corbin	15'	20'	21'	30'	48'
Ponçage	97'	126'	137'	160'	168'
<b>TOTAL.....</b>	428'	498'	548'	658'	763'
<b>Arrondi à</b>	7 h 10 mn	8 h 20 mn	9 h 10 mn	11 heures	12 h 45 mn

Couteaux de cuisine « IDEAL » - Manche plastique – Soie Forgée

3 Rivets – une grosse de 160 pièces

<b>DIMENSIONS</b>	10 cm	13 – 15 cm	18 – 20 cm	23 – 25 cm	28 – 30 cm
<b>TEMPS</b>	6 heures 20'	7 heures 20'	8 heures 10'	9 heures 45'	11 heures 30'