



**Union des  
Industries**  
et Métiers de la Métallurgie  
Adour - Pyrénées

**CONVENTION COLLECTIVE**

**DES INDUSTRIES METALLURGIQUES,  
MECANIQUES, ELECTRIQUES,  
ELECTRO-CERAMIQUES ET CONNEXES**

**DES HAUTES-PYRENEES**

# SOMMAIRE

## 1 ère PARTIE

### CLAUSES GENERALES A I

		Pages
	PREAMBULE	
ARTICLE 1 :	DOMAINE D'APPLICATION	1
ARTICLE 2 :	DUREE - DENONCIATION - REVISION	1
2.1	Durée	1
2.2.	Dénonciation	1
2.3	Révision	2
ARTICLE 3.:	AVANTAGES ACQUIS	2
	LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL	3
ARTICLE 4 :	LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL	3
ARTICLE 5 :	PANNEAUX D'AFFICHAGE	3
ARTICLE 6 :	AUTORISATION D'ABSENCE	4
ARTICLE 7 :	COMMISSIONS PARITAIRES	4
	REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL	5
ARTICLE 8 :	DELEGUES DU PERSONNEL	5
ARTICLE 9 :	PREPARATION DES ELECTIONS	5
ARTICLE 10 :	BUREAU de VOTE	6
ARTICLE 11 :	ORGANISATION DU VOTE	6
ARTICLE 12 :	COMITES D'ENTREPRISE	7
ARTICLE 13 :	COMITES D'HYGIENE, SECURITE ET DES CONDITIONS de TRAVAIL	7
13.1 :	Règlementation	7
13.2 :	Formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T.	7
	APPRENTISSAGE - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	8
ARTICLE 14 :	APPRENTISSAGE	8

.../...

		Pages
ARTICLE 15 :	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	8
ARTICLE 16 :	CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION	8
	CONTRAT DE TRAVAIL	9
ARTICLE 17 :	EMBAUCHAGE	9
17.1	Généralités	
17.2	Embauche	
17.3	Visite médicale d'embauche	
17.4	Contrat de travail	
ARTICLE 18 :	EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	9
ARTICLE 19 :	SALARIES AGES DE MOINS DE 18 ANS	9
ARTICLE 20 :	SALARIES ETRANGERS	10
ARTICLE 21 :	EMPLOI DES PERSONNELS HANDICAPES	10
ARTICLE 22 :	DUREE DU TRAVAIL	10
ARTICLE 23 :	CONGES PAYES	10,
ARTICLE 24 :	TRAVAIL DES FEMMES	12
ARTICLE 25 :	HYGIENE ET SECURITE	12
ARTICLE 26 :	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	13
ARTICLE 27 :	ABSENCES	13
ARTICLE 28 :	TRAVAIL TEMPORAIRE	13
ARTICLE 29 :	BREVETS D'INVENTION	13
ARTICLE 30 :	COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION	14
ARTICLE 31 :	DEPOT DE LA CONVENTION	15
ARTICLE 32 :	DATE D'APPLICATION	15
ARTICLE 33 :	EXTENSION	15

## 2 ème PARTIE

### "AVENANT MENSUELS " B II

ARTICLE PREMIER :	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 2 :	ESSAI PROFESSIONNEL	1
ARTICLE 3 :	PERIODE D'ESSAI	1
3.1. :	Durée	1
3.2 :	Modalités	2

.../...

ARTICLE 4 :	EMBAUCHAGE	2
ARTICLE 4 bis	MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL	2
ARTICLE 5 :	PROMOTION	2
ARTICLE 6 :	INTERIM A UN POSTE SUPERIEUR	3
ARTICLE 7 :	BULLETIN DE PAYE	3
ARTICLE 8 :	PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE	3
ARTICLE 9 :	CLASSIFICATION	4
ARTICLE 10 :	REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES	4
ARTICLE 10 bis	REMUNERATIONS EFFECTIVES GARANTIES	4
ARTICLE 11 :	PAIEMENT AU MOIS	4
ARTICLE 12 :	APPOINTEMENTS DE JEUNES MENSUELS DE MOINS DE 18 ANS :	4
ARTICLE 13:	ANCIENNETE	4
ARTICLE 14 :	PRIME D'ANCIENNETE	5
ARTICLE 15 :	MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	5
ARTICLE 16 :	MAJORATION POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, LE DIMANCHE OU UN JOUR FERIE	6
ARTICLE 17 :	ASTREINTE	6
ARTICLE 18 :	TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES	7
ARTICLE 19 :	PAUSE	7
ARTICLE 20 :	INDEMNITE DE PANIER	7
ARTICLE 21 :	INDEMNITES D'EMPLOI	8
ARTICLE 22 :	CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION	8
ARTICLE 23 :	CONGE PARENTAL D'EDUCATION	8
ARTICLE 24 :	CONGE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE	8
ARTICLE 25 :	JOURS FERIES	9
ARTICLE 26 :	CONGES PAYES D'ANCIENNETE	9
ARTICLE 27 :	CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE	9
ARTICLE 28 :	SERVICE NATIONAL	10
ARTICLE 29 :	INDEMNISATION ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT	10
ARTICLE 30 :	INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL	11
ARTICLE 31 :	PREAVIS	12
ARTICLE 32 :	INDEMNITE DE LICENCIEMENT	13
ARTICLE 33 :	DEPART A LA RETRAITE	14
ARTICLE 34 :	MISE A LA RETRAITE	15
ARTICLE 35 :	GARANTIES DE FIN DE CARRIERE DES OUVRIERS	15/16

ARTICLE 36 :	DEPLACEMENTS	17
ARTICLE 37 :	CHANGEMENT DE RESIDENCE	17
ARTICLE 38 :	CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	17/18

### 3 ème PARTIE

## AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS C. III

---

ARTICLE PREMIER :	CHAMP D'APPLICATION	1
ARTICLE 2 :	PERSONNEL VISE	1
ARTICLE 3 :	ENGAGEMENT	1
ARTICLE 4 :	EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES	2
ARTICLE 5 :	PROMOTION	2
ARTICLE 6 :	EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT	2
ARTICLE 7 :	MUTATION PROFESSIONNELLE	2
ARTICLE 8 :	REMUNERATION	3
ARTICLE 9 :	RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES	4
ARTICLE 10 :	SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE	4
ARTICLE 11 :	INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT	4
ARTICLE 12 :	RECLASSEMENT	5

### 4 ème PARTIE

## ANNEXES A LA CONVENTION COLLECTIVE

---

ANNEXE 1 :	ACCORD NATIONAL SUR LE CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL
ANNEXE 2 :	ACCORD NATIONAL SUR LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE
ANNEXE 3 :	ACCORD NATIONAL SUR L'APPLICATION DES R.M.H.
ANNEXE 4 :	ACCORD NATIONAL SUR LES CONDITIONS DE DEPLACEMENT
ANNEXE 5 :	ACCORD SUR LA VALEUR DU POINT

.../...

- ANNEXE 6 : ACCORD NATIONAL SUR L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LA METALLURGIE .
- ANNEXE 7 : ACCORD NATIONAL SUR LA DUREE DU TRAVAIL
- ANNEXE 8 : ACCORD NATIONAL SUR LES PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI
- ANNEXE 9 : ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL RELATIF A LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS .
- ANNEXE 10 : INDEMNITE DE PANIER DE JOUR ET INDEMNITE DE PANIER DE NUIT .

# CLAUSES GENERALES

A I

- ARTICLE PREMIER : DOMAINE D'APPLICATION
- ARTICLE 2 DUREE - DENONCIATION - REVISION
- 2.1 Durée
- 2.2 Dénonciation
- 2.3 Révision
- ARTICLE 3 AVANTAGES ACQUIS
- LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL
- ARTICLE 4 LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL
- ARTICLE 5 PANNEAUX d'AFFICHAGE
- ARTICLE 6 AUTORISATION D'ABSENCE
- ARTICLE 7 COMMISSIONS PARITAIRES
- REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL
- ARTICLE 8 DELEGUES DU PERSONNEL
- ARTICLE 9 PREPARATION DES ELECTIONS
- ARTICLE 10 BUREAU DE VOTE
- ARTICLE 11 ORGANISATION DU VOTE
- ARTICLE 12 COMITES D'ENTREPRISE
- ARTICLE 13 COMITES D'HYGIENE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
- 13.1 Réglementation
- 13.2 Formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T.
- APPRENTISSAGE - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS
- ARTICLE 14 APPRENTISSAGE
- ARTICLE 15 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS
- ARTICLE 16 CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

.../...

CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 17	EMBAUCHAGE
17.1	Généralités
17.2	Embauche
17.3	Visite médicale d'embauche
17.4	Contrat de travail
ARTICLE 18	EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
ARTICLE 19	SALARIES AGES DE MOINS DE 18 ANS
ARTICLE 20	SALARIES ETRANGERS
ARTICLE 21	EMPLOI DES PERSONNELS HANDICAPES
ARTICLE 22	DUREE DU TRAVAIL
ARTICLE 23	CONGES PAYES
ARTICLE 24	TRAVAIL DES FEMMES
ARTICLE 25	HYGIENE ET SECURITE
ARTICLE 26	RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL
ARTICLE 27	ABSENCES
ARTICLE 28	TRAVAIL TEMPORAIRE
ARTICLE 29	BREVETS D'INVENTION
ARTICLE 30	COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIAATION
ARTICLE 31	DEPOT DE LA CONVENTION
ARTICLE 32	DATE D'APPLICATION
ARTICLE 33	EXTENSION



CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES  
METALLURGIQUES, MECANIQUES, ELECTRIQUES,  
ELECTRO-CERAMIQUES ET CONNEXES  
DES HAUTES-PYRENEES

---

CLAUSES GENERALES            A I

---

ARTICLE PREMIER : DOMAINE D'APPLICATION :

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electro-Céramiques et Connexes des Hautes-Pyrénées. Sauf précision contraire, ces clauses s'appliquent donc indistinctement à l'ensemble des salariés.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention collective les établissements dont l'activité principale est comprise dans la liste figurant en Annexe I. L'employeur est tenu de mentionner ce code sur les bulletins de paye en vertu du Code du Travail.

Les conditions particulières de travail de certains salariés sont réglées par avenant.

Comme les voyageurs, représentants et placiers, les ingénieurs et cadres, ne pourront se prévaloir que des dispositions communes figurant dans la présente convention collective.

Les salariés à domicile ne sont pas visés par la présente convention collective.

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements annexes, notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz et air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises où s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend au département des Hautes-Pyrénées.

ARTICLE 2 : DUREE - DENONCIATION - REVISION :

2.1 : Durée :

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2.2 : Dénonciation :

La présente convention pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales signataires ou adhérentes, soit par l'une d'entre elles dans les conditions prévues par le Code du Travail. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Pendant les négociations les parties s'engagent à mettre tout en oeuvre pour éviter des conflits.

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

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'égard des auteurs de la dénonciation.

Chaque accord paritaire s'ajoutant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

### 2.3 : Révision :

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception 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 formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires 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.

### ARTICLE 3 : AVANTAGES ACQUIS :

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements.

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

.../...

LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICALARTICLE 4 : LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL :

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition de salariés ou d'employeurs.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale, de l'âge ou du sexe, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement et pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel. Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Les dispositions applicables au personnel en matière de droit syndical, de Délégués du Personnel et des Comités d'Entreprise sont celles prévues par la législation en vigueur.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux articles correspondants du Code du Travail.

Conformément à ces articles du Code du Travail, chaque syndicat représentatif peut constituer au sein de l'entreprise, une section syndicale et désigner un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et ce, sous réserve de la réalisation des conditions d'effectifs prévues par le Code du Travail.

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.

ARTICLE 5 : PANNEAUX D'AFFICHAGE :

Des panneaux d'affichage distincts seront réservés dans les entreprises ou établissements à chaque section syndicale.

.../...

Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans des endroits proches des entrées et des sorties du personnel.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions du Code du Travail. Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage. Toutes les communications affichées devront faire référence à l'organisation syndicale intéressée. Elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux ou mensonger. Un exemplaire de ces communications est remis à la Direction simultanément à l'affichage.

#### 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 au Congrès.

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 de formation, économique sociale et syndicale, les salariés bénéficieront des dispositions légales en vigueur.

#### ARTICLE 7 : COMMISSIONS PARITAIRES :

Au cas où des salariés participeraient à une Commission paritaire décidée dans le cadre de la présente convention 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.

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. En tout état de cause, pas plus de deux salariés par organisation syndicale de la même entreprise, ne pourront faire partie de la délégation .

### REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

#### ARTICLE 8 : DELEGUES DU PERSONNEL :

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

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

.../...

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront avertir la direction deux jours ouvrables à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

A la date de la signature de la présente convention collective, le nombre de délégués du personnel fixé par les dispositions législatives et réglementaires est le suivant :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire - 1 suppléant
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires - 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires - 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires - 4 suppléants
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires - 5 suppléants
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires - 6 suppléants
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires - 7 suppléants
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires - 8 suppléants
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires - 9 suppléants
- à partir de 1.000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

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

#### ARTICLE 9 : PREPARATION DES ELECTIONS :

Conformément aux textes, chaque année, le personnel est informé, par affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation ou du renouvellement du mandat des délégués du personnel et de la date envisagée pour le premier tour.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole d'accord pré-électoral et à établir leur liste de candidats. En cas d'absence de protocole pré-électoral, les élections seraient organisées selon les modalités suivantes :

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront fixées après avis des délégués syndicaux ou, en cas d'absence, des délégués sortants, dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

Le premier tour de scrutin sera annoncé deux semaines à l'avance par avis affiché émanant de l'employeur. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

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

Lorsque conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date sera affichée une semaine à l'avance.

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

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

Le vote a lieu pendant les heures de travail.

Toutefois, dans les secteurs ayant des équipes pratiquant des horaires atypiques, celles-ci auront la possibilité de voter par correspondance selon les modalités arrêtées à l'article 11.

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

#### ARTICLE 10 : BUREAU DE VOTE :

Sauf dispositions prévues au protocole électoral, chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collègue et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un représentant désigné par l'employeur.

#### ARTICLE 11 : ORGANISATION DU VOTE :

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

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

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

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement pour cause de maladie ou par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance. Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance. Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

En cas d'absence pour maladie, les modalités de vote par correspondance seront définies dans le protocole d'accord relatif aux élections.

ARTICLE 12 : COMITE D'ENTREPRISE :

Pour la mise en place et le fonctionnement des Comités d'Entreprise ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles, gérées par les Comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

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

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle du Comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé comme temps de travail. Il en est de même pour les représentants syndicaux au Comité d'Entreprise.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 9, 10 et 11.

A la date de la signature de la présente convention collective, la composition du Comité d'Entreprise est fixée de la façon suivante par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- de	50 à	74 salariés :	3 titulaires -	3 suppléants
- de	75 à	99 salariés :	4 titulaires -	4 suppléants
- de	100 à	399 salariés :	5 titulaires -	5 suppléants
- de	400 à	749 salariés :	6 titulaires -	6 suppléants
- de	750 à	999 salariés :	7 titulaires -	7 suppléants
- de	1.000 à	1.999 salariés :	8 titulaires -	8 suppléants
- de	2.000 à	2.999 salariés :	9 titulaires -	9 suppléants
- de	3.000 à	3.999 salariés :	10 titulaires -	10 suppléants
- de	4.000 à	4.999 salariés :	11 titulaires -	11 suppléants
- de	5.000 à	7.499 salariés :	12 titulaires -	12 suppléants
- de	7.500 à	9.999 salariés :	13 titulaires -	13 suppléants
- à partir de	10.000	salariés :	15 titulaires -	15 suppléants.

ARTICLE 13 : COMITES D'HYGIENE, SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL :13.1 - Réglementation :

Les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, leur mise en place est obligatoire dans les entreprises occupant habituellement 50 salariés.

13.2 : Formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. :

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement après consultation du C.H.S.C.T..

Pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés la réglementation en vigueur est applicable ; cette formation peut être complétée par des sessions de recyclage à raison de 3 jours par période de 5 ans.

.../...

APPRENTISSAGE - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

Les parties signataires s'engagent à appliquer dès que les textes nécessaires auront paru, les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 3 Juillet 1991 et adapter en conséquence ou autant que nécessaire les articles 14, 15 et 16 de la présente convention collective.

ARTICLE 14 : APPRENTISSAGE :

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

La rémunération des apprentis est fixée comme suit, dans le respect des dispositions légales et au minimum suivant :

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

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

ARTICLE 15 : FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS :

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par la législation en vigueur.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnel, définie et aménagée par l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991.

L'évolution technologique et économique nécessite que l'on accorde un intérêt particulier au problème de l'évolution des connaissances des salariés des entreprises de la métallurgie.

Dans le respect des textes réglementaires, les entreprises établiront chaque année un plan de formation en fonction de leurs besoins quantitatifs et qualitatifs de personnel.

Une attention particulière sera apportée au personnel présentant un handicap reconnu comme tel par le médecin du travail.

Les entreprises de la métallurgie qui, au titre d'une année donnée, n'auraient pas consacré à la formation le pourcentage de leur masse salariale prévue par la loi sont invitées à signer avec l'AS.FO. B.S.B. une convention annuelle d'application de l'accord-cadre signé entre la C.S.M. dont elles sont adhérentes et l'AS.FO. B.S.B..

ARTICLE 16 : CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION :

Tout salarié peut prétendre à une formation personnalisée en application des textes réglementant le congé individuel de formation (C.I.F.) et les modalités de prise en charge.

.../...

CONTRAT DE TRAVAILARTICLE 17 : EMBAUCHAGE :17.1 : Généralités :

L'embauchage est effectué par la Direction conformément aux lois et règlements en vigueur. Les employeurs feront connaître leurs offres d'emploi non directement pourvues aux Services de l'A.N.P.E. et de l'A.P.E.C.. Ils porteront à la connaissance du personnel suivant des modalités propres à chaque entreprise les postes vacants ou créés.

17.2 : Embauche :

Au moment de pourvoir à des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer, avant de faire appel à des éléments extérieurs, le personnel déjà occupé dans l'entreprise ou les personnels qui ont une priorité d'embauche et les qualités requises pour occuper ces postes, ou les salariés de l'établissement qui auront postulé pour ces emplois et satisfait à l'essai professionnel correspondant.

17.3 : Visite médicale d'embauche :

Nul ne peut être employé sans avoir subi la visite médicale d'embauche prévue par la loi.

Cette visite devra avoir lieu, avant la fin de la période d'essai.

17.4 : Contrat de travail :

Les conditions d'engagement feront l'objet d'un écrit dès l'entrée du salarié dans l'entreprise.

ARTICLE 18 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément à la législation en vigueur.

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 30 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 ladite convention collective.

ARTICLE 19 : SALARIES AGES DE MOINS DE 18 ANS :

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que les salariés de moins de dix huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément à la réglementation en vigueur.

Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans, effectuant d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité des travaux habituellement confiés à des adultes, seront rémunérés selon les salaires de la catégorie.

ARTICLE 20 : SALAIRES ETRANGERS :

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les salariés étrangers en situation régulière bénéficient des conditions de travail et de rémunération identiques à celles des salariés français.

ARTICLE 21 : EMPLOI DES PERSONNELS HANDICAPES :

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires du Code du Travail.

Les dispositions de la présente convention, notamment celles relatives à la visite médicale d'embauche, aux épreuves professionnelles et aux essais, sont applicables aux salariés visés par le présent paragraphe.

ARTICLE 22 : DUREE DU TRAVAIL :

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'industrie des métaux. (\*)

ARTICLE 23 : CONGES PAYES :

Sous réserve des dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année, période durant laquelle il doit être octroyé au moins douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

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

S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre.

(\*) notamment l'accord national de la métallurgie du 23 février 1982.

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

Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

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

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée deux mois avant à la connaissance du personnel et au plus tard le 1er avril.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard deux mois avant la date prévue pour le début de son congé. Pour circonstances exceptionnelles relatives à la marche de l'entreprise, ce délai peut être réduit à un mois.

Les salariés travaillant en équipes conservent pendant la durée du congé le bénéfice des primes correspondant à une servitude de l'emploi, à l'exclusion des primes ayant un caractère de remboursement de frais.

.../...

ARTICLE 24 : TRAVAIL DES FEMMES :

Les conditions particulières de travail des femmes, dans les industries des métaux, sont réglées conformément à la loi.

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

Il est recommandé aux établissements de prendre, les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade aux vestiaires, ainsi qu'aux sorties du personnel. En tout état de cause, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes, sans réduction de salaire. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises qui ont adopté un système d'horaires variables.

Le travail des femmes devra être organisé de telle façon qu'à partir du troisième mois de grossesse, elles puissent disposer, par demi-journée de travail, d'une pause de quinze minutes sans réduction de salaire.

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

ARTICLE 25 : HYGIENE ET SECURITE :

Les employeurs devront scrupuleusement appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Ils assureront à chaque salarié quelque soit son contrat de travail, une formation à la sécurité lors de l'embauche.

Les salariés devront utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs d'hygiène et de sécurité adaptés mis à leur disposition et respecteront les règles d'hygiène et sécurité en vigueur dans l'entreprise.

Les employeurs favoriseront l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés et privilégieront la protection collective par rapport à la protection individuelle.

Les majorations financières ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité laquelle ne peut être recherchée que dans la réduction ou, si possible, la suppression des risques professionnels.

Il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail. Les employeurs mettront à disposition, dans la mesure où cela est nécessaire un local adapté.

ARTICLE 26 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL :

La résiliation du contrat de travail devra faire l'objet d'une notification écrite par le demandeur.

La partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra respecter le préavis tel qu'il est défini par les dispositions en vigueur pour chaque catégorie de salariés.

Dans les cas où la résiliation unilatérale implique l'observation d'un préavis, la partie qui n'aura pas respecté ce préavis devra à l'autre une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties et, sous réserve des dispositions en vigueur prévues pour chaque catégorie de salariés.

ARTICLE 27 : ABSENCES :

Toute absence du salarié doit reposer sur un motif légitime dont l'intéressé doit adresser la justification à l'employeur dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

ARTICLE 28 : TRAVAIL TEMPORAIRE :

Pour les conditions d'emploi du personnel temporaire, les parties se référeront aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes et des jeunes travailleurs. Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

ARTICLE 29 : BREVETS D'INVENTION :

Dans les cas d'invention dévolus à l'employeur dans le cadre des dispositions légales, les salariés bénéficieront d'une rémunération supplémentaire dont les modalités seront définies par accord d'entreprise.

.../...

ARTICLE 30 : COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION :

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée par le présent article.

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de la Métallurgie des Hautes-Pyrénées.

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

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Chambre Syndicale de la Métallurgie des Hautes-Pyrénées.

La Commission paritaire de conciliation, saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois 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 sa première réunion pour examiner l'affaire.

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

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

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

.../...

DISPOSITIONS FINALESARTICLE 31 : DEPOT DE LA CONVENTION :

En vertu des articles du Code du Travail, la présente convention sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

En outre, elle sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'Hommes de TARBES.

ARTICLE 32 : DATE D'APPLICATION :

- La présente convention collective annule et remplace :
- . la Convention Collective du 22 avril 1976 déposée le 30 avril 1976
  - . l'Avenant n° 3 du 3 décembre 1979
  - . les Avenants n° 4, 5 et 6 du 8 octobre 1980
  - . l'Avenant n° 7 du 15 Mai 1990 .

Elle entrera en application le *18 février 1992*.

ARTICLE 33 : EXTENSION :

Les parties signataires à la présente convention collective s'engagent à en demander l'extension.

CHAMBRE SYNDICALE DE LA METALLURGIE  
DES HAUTES-PYRENEES :

BEAUMONT

BLANC

BRETON

DENJEAN

MORGANTI

PAIN

VAUTROT

A. DENJEAN

PDT CSMMA

SYNDICATS DE SALAIRES :

C.F.E.-C.G.C. : R. AUBRUN

C.F.T.C. : J. de la DEVEZE

C.F.D.T. :

C.G.T.-F.O. : J. DALÉAS  
J. GAUSSAQUE

C.G.T. :

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES  
METALLURGIQUES, MECANIQUES, ELECTRIQUES,  
ELECTRO-CERAMIQUES ET CONNEXES  
DES HAUTES-PYRENEES

---

AVENANT "MENSUELS" B II

---

ARTICLE PREMIER : CHAMP D'APPLICATION :

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

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

ARTICLE 2 : ESSAI PROFESSIONNEL :

L'exécution d'une épreuve préliminaire de sélection ne constitue pas une période d'essai ; sa limite est de 8 heures.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi qu'à des examens psychotechniques, le cas échéant, sera indemnisé au salaire minimum de la catégorie.

ARTICLE 3 : PERIODE D'ESSAI :

3.1 : Durée :

L'embauchage en contrat à durée indéterminée dont la durée qui doit apparaître au contrat est précisée comme suit :

- . Trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V
- . Deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV
- . Un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III, au niveau II ou au niveau I.

Ces périodes d'essai, en cas de nécessité, pourront être prolongées au maximum d'une durée égale, après accord écrit des parties.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit, survenant pendant la période d'essai, celle-ci sera prolongée d'une durée équivalente.

.../...

3.2 : Modalités :

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

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

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

ARTICLE 4 : EMBAUCHAGE :

Avant toute embauche, l'employeur veillera au respect des dispositions prévues à l'article 17.2 des "Clauses Générales" de la présente convention collective.

Le contrat de travail stipule entre autres :

- . l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification
- . la durée de la période d'essai
- . la durée du travail prévue à l'embauche
- . la rémunération réelle
- . le ou les établissement (s) dans lequel (lesquels) cet emploi doit être exercé
- . le nom et l'adresse de la (ou des ) Caisses de Retraite et éventuellement le Régime de Prévoyance.

ARTICLE 4 bis : MODIFICATIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Toute modification substantielle 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.

ARTICLE 5 : PROMOTION :

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur pourra faire appel aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi à cet effet, les salariés pourront être invités à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

.../...

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

ARTICLE 6 : INTERIM A UN POSTE SUPERIEUR :

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à trois mois recevra, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois-quarts de la différence entre la rémunération effective garantie de sa catégorie et la rémunération effective garantie de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

A la fin du sixième mois inclus d'intérim, l'indemnité mensuelle sera égale à l'intégralité de la différence entre la rémunération effective garantie de sa catégorie et la rémunération effective garantie de la catégorie du salarié dont il assure l'intérim.

Le fait d'assurer un intérim ne doit pas faire obstacle aux promotions dont il aurait pu bénéficier s'il n'avait pas assuré cet intérim.

ARTICLE 7 : BULLETIN DE PAYE :

A l'occasion de chaque paye sera établi un bulletin comportant les diverses mentions prévues par la réglementation en vigueur et notamment l'intitulé de la convention collective applicable.

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

ARTICLE 8 : PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE :

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...) et dans la mesure où il n'aura pas été possible de l'affecter à une autre tâche, le temps passé sur le lieu de travail est payé à l'intéressé au taux effectif garanti de son échelon.

Si la Direction juge devoir faire partir les salariés lorsque l'arrêt risque de se prolonger, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, que les heures perdues soient déplacées sur une autre période, après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel.

.../...

ARTICLE 9 : CLASSIFICATION :

La classification des emplois est établie en fonction de "niveaux" et "échelons", tels qu'ils figurent dans l'accord de classification du 21 juillet 1975 (annexe II) et ses avenants joints à la présente convention.

ARTICLE 10 : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES :

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.) sont fixées par les barèmes qui seront annexés au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur à la date de la signature des accords collectifs fixant ces barèmes.

La Rémunération Minimale Hiérarchique est celle qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 14 du présent avenant.

Les parties signataires de la présente convention collective se rencontreront chaque année en vue d'examiner la possibilité de conclure un avenant révisant les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques.

ARTICLE 10 bis : REMUNERATIONS EFFECTIVES GARANTIES :

En application de l'accord national du 17 janvier 1991 les rémunérations effectives garanties par échelon ou coefficient de la classification font l'objet de négociations au niveau départemental selon une périodicité au moins annuelle. Cet accord sera annexé à la convention collective.

ARTICLE 11 : PAIEMENT AU MOIS :

Les salariés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire hebdomadaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération réelle mensuelle est établie sur la base de 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire légal de 39 heures.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de 39 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales ou conventionnelles; l'intéressé peut être rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations, forfait dont la référence horaire figure sur le bulletin de paie.

Pour le personnel travaillant à temps partiel, la rémunération minimale hiérarchique sera déterminée sur la base de celle correspondant à l'emploi et en fonction de l'horaire effectivement travaillé.

Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

ARTICLE 12 : APPOINTEMENTS DE JEUNES MENSUELS DE MOINS DE 18 ANS :

Les jeunes salariés de moins de 18 ans seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés majeurs.

Cependant ces dispositions ne s'appliquent pas aux titulaires de contrats d'apprentissage ou de formation en alternance.

ARTICLE 13 : ANCIENNETE :

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs.

ARTICLE 14 : PRIME D'ANCIENNETE :

Le salarié 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 à la rémunération minimale garantie de l'intéressé prévue 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

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

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

ARTICLE 15 : MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire légale de 39 heures de travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- . 25% de la rémunération horaire pour les huit premières heures supplémentaires;
- . 50% de la rémunération horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième ainsi que pour les heures supplémentaires effectuées un jour férié placé au cours de l'horaire habituel.

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le salarié.

Celles-ci ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature de la présente Convention. En cas de modification ou d'abrogation de ces dernières, les présentes clauses cesseront d'être applicables et les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

S'il y a lieu un repos compensateur sera attribué au salarié en application des dispositions légales prévues en la matière.

.../...

ARTICLE 16 : MAJORATION POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, LE DIMANCHE OU UN JOUR FERIE :

Les heures de travail, effectuées le jour du repos hebdomadaire ou un jour férié, exceptionnellement pour exécuter un travail ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 30% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 30% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

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

ARTICLE 17 : ASTREINTE :

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'entreprise en dehors de son horaire et de son lieu de travail se verra allouer une indemnité compensatrice dont le montant sera déterminé au niveau de chaque entreprise.

Cette indemnité compensatrice cesse d'être due lorsque l'astreinte est supprimée.

Par personnel astreint, il faut entendre le salarié qui doit se tenir en permanence à disposition de l'entreprise pendant une période fixée.

Les heures de travail effectivement réalisées pendant la durée de l'astreinte seront rémunérées normalement.

ARTICLE 18 : TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES :

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit - les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 4 bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15%.

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

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

.../...

ARTICLE 19 : PAUSE :

Une indemnité d'une demi-heure de salaire sera accordée :

- 1°/ Aux salariés travaillant en équipes successives avec rotation des postes.
- 2°/ Aux salariés travaillant en équipes successives, soit en application d'horaires variables ou spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires.
- 3°/ Aux salariés travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

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

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, etc... Ces mêmes dispositions ne s'appliquent pas au personnel placé dans des conditions de travail exceptionnelles à la suite d'une demande pour convenance personnelle.

ARTICLE 20 : INDEMNITE DE PANIER :

- a) Panier de nuit : Dans le cadre d'un cycle de vacation, les salariés effectuant au moins 4 heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime dite "indemnité de panier de nuit", dont le taux figurera en annexe à la présente convention.  
Sa valeur sera au moins égale à une fois et demi la valeur du minimum garanti légal applicable.
- b) Panier de jour : Les salariés travaillant habituellement en équipe et effectuant 8 heures de travail consécutives notablement décalées par rapport aux horaires habituels de travail, bénéficieront d'une prime dite "indemnité de panier de jour" dont le taux figurera en annexe à la présente convention. Sa valeur sera au moins égale à une fois la valeur du minimum garanti légal applicable.
- c) L'attribution de ces indemnités de panier de jour doivent tenir compte du travail des équipes en horaire variable lorsque ce régime est institué dans l'entreprise.

Ces mêmes dispositions ne s'appliquent pas au personnel placé dans des conditions de travail exceptionnelles à la suite d'une demande pour convenance personnelle.

ARTICLE 21 : INDEMNITES D'EMPLOI :

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

A titre exceptionnel, des primes devront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

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

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

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

Les dites primes ne pourront en aucun cas servir de prétexte à la non amélioration des conditions de travail et à la non fourniture d'équipements spéciaux.

ARTICLE 22 : CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION :

Les absences pour maternité et adoption sont régies conformément à la législation en vigueur.

Toutefois après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la salariée percevra durant son congé de maternité, la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

ARTICLE 23 : CONGE PARENTAL D'EDUCATION :

Les salariés peuvent prétendre au congé parental d'éducation dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 24 : CONGES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE :

Il sera accordé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Les heures perdues dans les conditions susvisées pourront être, si le salarié le demande, récupérées par lui, selon des modalités en accord avec l'employeur .

.../...

ARTICLE 25 : JOURS FERIES :

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

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

ARTICLE 26 : CONGES PAYES D'ANCIENNETE :

En complément aux dispositions de l'article 23 des "CLAUSES GENERALES", il est attribué aux salariés totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise un congé supplémentaire de 1 jour ouvrable de congé, porté à 2 jours après 15 ans, à 3 jours après 20 ans et à 4 jours après 30 ans d'ancienneté. Ces congés ne devront pas être accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

ARTICLE 27 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE :

Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- . Mariage de l'intéressé : .....4 jours
- . Naissance ou adoption d'un enfant : .....3 jours
- . Mariage d'un enfant : .....1 jour
- . Décès du père ou de la mère : .....1 jour
- . Décès du conjoint ou d'un enfant : .....2 jours

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

- . Mariage de l'intéressé porté de 4 à .....5 jours
- . Mariage d'un enfant porté de 1 à .....2 jours
- . Décès du conjoint : .....3 jours
- . Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, ou d'un enfant : ..... 2 jours
- . Décès d'un frère, d'une soeur, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-parent : ..... 1 jour

Ces jours de congé n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Ils sont à prendre au moment de l'évènement familial. Ils ne sont pas accordés, si l'évènement familial survient pendant la période où l'intéressé est normalement en congés payés, sauf pour le mariage de l'intéressé.

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

.../...

ARTICLE 28 : SERVICE NATIONAL :

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

Après trois mois d'ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés convoqués pour la pré-sélection militaire bénéficieront d'une absence exceptionnelle qui leur sera payée dans la limite de trois jours.

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

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune salarié qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celui-ci.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis, et le cas échéant, l'indemnité de congédiement. L'intéressé bénéficiera dans ce cas de la priorité légale de réembauche pendant un an à compter de sa libération.

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

ARTICLE 29 : INDEMNISATION ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures 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. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

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

Pendant 45 jours, le salarié recevra 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.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période  
.../...

entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Toutefois, si le salarié n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions prévues au paragraphe précédent, et acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

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

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

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

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

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

#### ARTICLE 30 : INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL :

Les absences résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas une rupture du contrat de travail, cependant elles doivent, y compris en cas d'accident du trajet, être portées à la connaissance de l'employeur dans les 24 heures et justifiées dans les 48 heures par un certificat médical, sauf cas de force majeure ou cas fortuit tel que visé à l'article 27 des "Clauses Générales".

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, il informera le salarié en respectant une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par le Code du Travail. Cette procédure ne pourra cependant pas être engagée tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif. Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle qui bénéficient d'une protection particulière en application du Code du Travail.

L'employeur, qui aura mis fin au contrat de travail par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le préavis doive être exécuté.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 32, le salarié ainsi remplacé percevra, en outre une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

.../...

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par le Code du Travail.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de priorité de réembauche, pendant les 12 mois suivant la rupture de son contrat de travail.

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

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

#### ARTICLE 31 : PREAVIS :

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

- . un mois pour les salariés dont l'emploi est classé aux niveaux I, II et III ;
- . deux mois pour les salariés dont l'emploi est classé au niveau IV ;
- . trois mois pour les salariés dont l'emploi est classé au niveau V.

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

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le salarié licencié, qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Pendant la période du préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, dans les conditions suivantes :

Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées.

Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 50 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

.../...

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

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

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

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

Les salariés employés à temps partiel, conformément à la législation en vigueur, ont droit aux heures pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par ladite législation au prorata du temps de travail auquel ils sont tenus en application de leur contrat de travail.

#### ARTICLE 32 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT :

Sous réserve de dispositions plus favorables du Code du Travail, il sera alloué aux salariés licenciés avant 65 ans, sans avoir commis de faute grave, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- . à partir de deux années d'ancienneté, un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- . pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 13 du présent avenant. Toutefois quand le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois - et éventuellement de dixièmes - correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminuée du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements des douze derniers mois de présence du salarié licencié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de rémunération dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tel que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc...

En cas de licenciement économique pour les salariés âgés de plus de 50 ans, les dispositions de l'article 37 de l'accord du 12 juin 1987 s'appliquent en terme de majoration. (\*)

(\*) accord national du 12 juin 1987 en annexe sur les problèmes généraux de l'emploi.

.../...

En cas de licenciement collectif et si le montant de l'indemnité de licenciement est supérieur à un mois de salaire moyen, l'employeur pourra procéder au règlement de celle-ci par versement d'une valeur individuelle correspondant au salaire moyen de l'intéressé échelonné sur une période de trois mois maximum, le dernier versement correspondant au solde dû.

ARTICLE 33 : DEPART A LA RETRAITE :

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

Pour prétendre aux dispositions particulières régissant le départ à la retraite, le salarié devra être âgé d'au moins soixante ans à la date de cessation effective du contrat de travail, quelque soit le nombre de trimestres de cotisation qu'il aura pu valider et faire liquider les différentes pensions de retraite complémentaire auxquelles il peut prétendre.

Le salarié âgé d'au moins soixante ans et partant à la retraite à son initiative devra respecter un délai de prévenance égal au délai prévu à l'article 31 en cas de rupture du fait de l'employeur, sans toutefois pouvoir excéder deux mois.

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

- . ancienneté comprise entre 2 et 10 ans : .....1/10 ème de mois par année
- . plus de 10 ans d'ancienneté : .....1 mois et demi
- . plus de 15 ans d'ancienneté.....2 mois
- . plus de 20 ans d'ancienneté .....2 mois et demi
- . plus de 25 ans d'ancienneté : .....3 mois
- . plus de 30 ans d'ancienneté .....3 mois et demi
- . plus de 35 ans d'ancienneté..... 4 mois
- . plus de 40 ans d'ancienneté .....4 mois et demi

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

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 13 de l'Avenant "Mensuels". Toutefois, lorsque le salarié aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail antérieur avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 32 de l'Avenant "Mensuels".

ARTICLE 34 : MISE A LA RETRAITE :

La mise à la retraite d'un salarié correspond à une cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur motivée par le droit du salarié à bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein.

L'employeur qui procède à une mise à la retraite doit notifier cette mesure par écrit et respecter un délai de préavis égal au délai institué par l'article 31 de l'Avenant "Mensuels".

- a) salariés âgés de moins de 65 ans : La rupture du contrat à l'initiative de l'employeur s'analyse comme un licenciement lorsque la mise à la retraite concerne un salarié âgé de moins de 65 ans.
- b) salariés âgés de 65 ans et plus : La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.  
Il leur sera versé une indemnité de mise à la retraite calculée dans les conditions de l'article 33.

ARTICLE 35 : GARANTIES DE FIN DE CARRIERE DES OUVRIERS :

Après dix ans de présence continue dans l'entreprise, appréciée conformément au 1er alinéa de l'article 13 du présent avenant de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité définie aux alinéas 8 et 9 du présent article.

.../...

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 13 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus qui ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

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

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 23 et 30 de l'accord national du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

(\*) sera remplacé par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 dès que ses dispositions seront applicables. .../...

ARTICLE 36 : DEPLACEMENTS :

Les déplacements sont réglés conformément aux stipulations de l'accord national de la Métallurgie du 26 février 1976 annexé à la présente convention.

ARTICLE 37 : CHANGEMENT DE RESIDENCE :

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra prendre en charge directement dans la mesure du possible ou rembourser les frais assumés par le salarié 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, calculé sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

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

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

ARTICLE 38 : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE :

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

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

L'interdiction ne pourra excéder une durée d'un an, renouvelable une fois, et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.; cette clause devra également préciser les limites géographiques de l'interdiction .

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

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

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail: lettre de démission ou lettre de licenciement.

.../...

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

"AVENANT MENSUELS" B II

Article Premier	- CHAMP d'APPLICATION
Article 2	- ESSAI PROFESSIONNEL
Article 3	- PERIODE d'ESSAI
3.1	- Durée
3.2	- Modalités
Article 4	- EMBAUCHAGE
Article 4 bis	- MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL
Article 5	- PROMOTION
Article 6	- INTERIM A UN POSTE SUPERIEUR
Article 7	- BULLETIN de PAYE
Article 8	- PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE
Article 9	- CLASSIFICATION
Article 10	- REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES
Article 10 bis	- REMUNERATIONS EFFECTIVES GARANTIES
Article 11	- PAIEMENT AU MOIS
Article 12	- APPOINTEMENTS DES JEUNES MENSUELS DE MOINS DE 18 ANS
Article 13	- ANCIENNETE
Article 14	- PRIME D'ANCIENNETE
Article 15	- MAJORATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES
Article 16	- MAJORATION POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, LE DIMANCHE OU UN JOUR FERIE
Article 17	- ASTREINTE
Article 18	- TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES
Article 19	- PAUSE
Article 20	- INDEMNITE DE PANIER
Article 21	- INDEMNITES D'EMPLOI
Article 22	- CONGES DE MATERNITE ET D'ADOPTION
Article 23	- CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Article 24

Article 25

Article 26

Article 27

Article 28

Article 29

Article 30

Article 31

Article 32

Article 33

Article 34

Article 35

Article 36

Article 37

Article 38

- CONGES POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

- JOURS FERIES

- CONGES PAYES D'ANCIENNETE

- CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS  
DE FAMILLE

- SERVICE NATIONAL

- INDEMNISATION ABSENCES POUR MALADIE  
OU ACCIDENT

- INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE  
L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

- PREAVIS

- INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- DEPART A LA RETRAITE

- MISE A LA RETRAITE

- GARANTIES DE FIN DE CARRIERE DES OUVRIERS

- DEPLACEMENTS

- CHANGEMENT DE RESIDENCE

- CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES  
de MENSUELS - C III

Article Premier	- CHAMP D'APPLICATION
Article 2	- PERSONNEL VISE
Article 3	- ENGAGEMENT
Article 4	- EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES
Article 5	- PROMOTION
Article 6	- EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT
Article 7	- MUTATION PROFESSIONNELLE
Article 8	- REMUNERATION
Article 9	- RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES
Article 10	- SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE
Article 11	- INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT
Article 12	- RECLASSEMENT

AVENANT RELATIF A  
CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS C III

---

Article 1 : Champ d'application :

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

Article 2 : Personnel visé :

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

- . l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- . administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- . administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240, en vertu de l'ancienne classification annexée à l'avenant "Collaborateurs".

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

Le salarié faisant partie de l'une des catégories ci-dessus définies sera dénommé "intéressé" dans les dispositions suivantes.

Article 3 : Engagement :

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

Tout engagement sera confirmé par un contrat de travail dans les conditions définies à l'article 4 de l'Avenant "Mensuels".

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

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

.../...

Article 4 : Examens psycho-sociologiques :

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

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

Article 5 : Promotion :

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

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

Article 6 : Emploi et Perfectionnement :

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

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, où à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposées à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 modifié. (\*)

Article 7 : Mutation professionnelle :

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 modifié (\*) pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

(\*) sera remplacé par l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991 dès que ses dispositions seront applicables

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

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

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

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

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

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

#### Article 8 : Rémunération :

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

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

Lorsqu'il occupera des fonctions au moins du niveau V du classement des professions annexées à la convention collective de la Métallurgie des Hautes-Pyrénées, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

.../...

Article 9 : Rappel en cours de congés payés :

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

Article 10 : Secret professionnel - Clause de non-concurrence :

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

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

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

L'interdiction ne peut excéder une durée de 1 an renouvelable une fois et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 ème de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

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

Article 11 : Indemnité minimale de licenciement :

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise déterminée dans les conditions de l'article 13 de l'avenant "Mensuels", ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération. (\*)

(\*) Accord du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'Emploi.

.../...

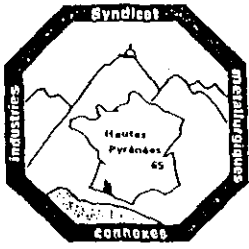
Article 12 : Reclassement :

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

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

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

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



**AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE TERRITORIALE DE LA  
METALLURGIE DES HAUTES - PYRENEES DU 18 FEVRIER 1992 RELATIF AU  
DEPART A LA RETRAITE DES MENSUELS AVANT 65 ANS.**

Entre d'une part,

La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electro-Céramiques et Connexes des Hautes-Pyrénées, représentée par Monsieur Pierre André BRETON Secrétaire général, mandaté par l'ensemble des adhérents de la Chambre Syndicale de la Métallurgie,

et d'autre part,

Les organisations syndicales sous - signées.

Conformément à l' Accord National du 10 juillet 1970 sur la mensualisation et à l' Accord National du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié par l'avenant du 29 juillet 2000 fixant des dispositions nouvelles en matière de départ à la retraite pour les non - cadres. (article 16)

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 : Départ à la retraite avant 65 ans

S'agissant des ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise, désignés sous le vocable unique "mensuels", la convention collective territoriale des Hautes-Pyrénées en vigueur depuis le 18 février 1992 prévoit désormais que la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un mensuel âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse aux taux plein au sens du code de la Sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des quatre dispositions suivantes :

1. Conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ;
2. Conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification ;
3. Embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
4. Conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée .

 JML

**CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES ET CONNEXES DES HAUTES PYRENEES**

Centre ASFO • Zone de Bastillac Sud • 65000 Tarbes • Tél. : 05 62 34 79 50 • Télécopie : 05 62 56 93 29 • e-mail : CSMHP65@aol.com

Article 2 :

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

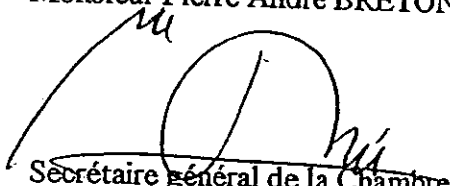
Article 3 :

Extension :

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord :

**Pour la Délégation Patronale**

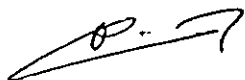
Monsieur Pierre André BRETON



Secrétaire général de la Chambre Syndicale de la  
Métallurgie des Hautes-Pyrénées

**Pour les syndicats de salariés**

Pour C.G.C.  
M. PAPON  
M. LIBRE



Pour FO  
Mme CABARROU



Pour C.F.T.C.  
M. DANE

Pour C.F.D.T.  
M. SERVIERE  
M. CAYROLLE

Pour C.G.T.  
M. ALLAIRE  
M. BONZOM

Tarbes le, 28 juillet 2000