

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**DES**  
**INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**ET**  
**INDUSTRIES CONNEXES**  
**DU**  
**DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE**

## TABLE ANALYTIQUE

1 <sup>ère</sup> PARTIE – DISPOSITIONS GENERALES		
<b>Généralités</b>	Article	Page
Champ d'application .....	1	
Salariés visés .....	2	
Durée et dénonciation de la Convention .....	3	
Révision .....	4	
Différends collectifs. Conciliation .....	5	
Interprétation de la Convention .....	6-7	
<b>Liberté d'opinion et Droit Syndical</b>		
Liberté d'opinion et liberté syndicale .....	8	
Droit syndical .....	9-10	
Commission paritaire .....	11	
Salarié devenant permanent syndical .....	12	
Comité d'entreprise .....	13	
Délégués du personnel .....	14	
Préparation des élections .....	15	
Bureau de vote .....	16	
Organisation du vote .....	17	
Apprentissage .....	18	
Formation professionnelle .....	19	
<b>Contrat de travail</b>		
Embauchage .....	20	
Catégorie professionnelle .....	21	
Salaires minimaux .....	22	
Egalité de rémunération .....	23	
Jeunes salariés de moins de 18 ans .....	24	
Durée du travail .....	25	
Travail temporaire .....	26	
Congés payés .....	27	
Travail des femmes .....	28	
Hygiène, Sécurité. Conditions de travail .....	29	
Rupture du contrat .....	30	
<b>Questions Diverses</b>		
Dépôt de la Convention .....	31	
Date d'application .....	32	

## 2<sup>nd</sup>e PARTIE – AVENANT MENSUELS

<b>Champ d'application</b> .....	33	
<b>Contrat de travail</b>		
Essai professionnel .....	34	
Période d'essai .....	35	
Embauchage .....	36	
Promotion .....	37	
Changement de résidence .....	38	
<b>Exécution du contrat de travail</b>		
Ancienneté .....	39	
Travail des femmes .....	40	
Congés maternité .....	40-1	
Congé post-natal .....	40-2	
Congé parental .....	40-3	
Intérim .....	41	
Perte de temps indépendante de la volonté du salarié .....	42	
Jours fériés .....	43	
Déplacements .....	44	
Classifications .....	45	
	Voir 4 <sup>ème</sup>	Partie
<b>Rémunération</b>		
Salaires minimaux garantis .....	46	
Paie mensuelle .....	47	
Prime d'ancienneté .....	48	
Heures supplémentaires .....	49	
Service continu. Travail par faction .....	50	
Majoration d'incommodité .....	51	
Indemnité d'emploi .....	52	
Indemnité de panier. Indemnité de poste .....	53	
Bulletin de paie .....	54-55	
<b>Congés et suspension du contrat</b>		
Congés payés .....	56	
Congés pour événements familiaux .....	57	
Indemnisation pour maladie ou accident .....	58	
Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail .....	59	
Service national .....	60	
<b>Rupture du contrat</b>		

Préavis .....	61	
Indemnité de licenciement .....	62	
Départ à la retraite .....	63	
Clause de non concurrence .....	64	
Garantie fin de carrière ouvriers .....	65	
Rémunération mini ouvriers .....	66	
Date d'application .....	67	
3 <sup>ème</sup> PARTIE		
Avenant relatif à certaines catégories de mensuels .....	68 à 79	

## **PREAMBULE**

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

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

*(Etendue par arrêté du 5 juin 1981 publié au Journal Officiel le 13 juin 1981)*

# **1<sup>ère</sup> Partie**

## **DISPOSITIONS GENERALES**

<b>1° PARTIE</b>	<b>*                      GENERALITES                      *</b>	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	--	---------------------------

**ARTICLE 1.-**

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention collective s'impose aux employeurs des industries métallurgiques mécaniques, connexes et similaires.

Entrent dans le champ d'application les entreprises et établissements dont l'activité est visée par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des Accords Nationaux de la Métallurgie.

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.

Sont tenues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial et professionnel tel qu'il résulte de l'accord national du 16 janvier 1979, les dispositions de l'accord national du 30 septembre 1969 sur la Sécurité de l'Emploi, l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation du personnel ouvrier, l'accord national du 25 avril 1972 sur la réduction de la durée du travail, le décret n°69-623 du 13 juin 1969 sur les services médicaux du travail et ses arrêtés.

Le champ d'application territorial de la présente convention est le département de VAUCLUSE.

**ARTICLE 2.-**

Salariés visés

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les entreprises et les établissements définis à l'article 1 même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession, à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

**ARTICLE 3.-**

Durée et dénonciation de la convention collective

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

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

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

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

#### ARTICLE 4.- 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. Les pourparlers devront commencer dans un délai de quinze jours après réception de l'avis de demande de révision.

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 5.- Différends collectifs – Conciliation

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

La Commission Paritaire de Conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective désignée par celle-ci, et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de Métallurgie de Vaucluse.

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 de Conciliation est assuré par la Chambre Syndicale de la Métallurgie de Vaucluse.

La Commission Paritaire de conciliation, saisie par la partie en cause 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 la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

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

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

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à tout mettre en œuvre afin d'éviter la grève ou le lock-out.

#### ARTICLE 6.-

##### Interprétation de la convention

Les divergences qui pourraient se manifester en ce qui concerne l'interprétation d'une clause quelconque de la présente convention feront l'objet d'un examen contradictoire par une commission composée de deux représentants par organisation ouvrière signataire et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale.

Les questions seront soumises à la Commission une fois tous les trois mois au maximum.

Si la Commission doit se réunir, les convocations trimestrielles seront faites par le Secrétariat de la Chambre patronale.

Le procès-verbal de la réunion sera dressé d'un commun accord.

#### ARTICLE 7.-

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages acquis, à titre collectif ou individuel, à la date de sa signature, ni à ceux résultant d'usages propres à une profession ou à une catégorie d'emploi.

Ces clauses remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés présents à la date de la signature.

<b>1°</b>	<b>*</b>	<b>GENERALITES</b>	<b>*</b>	<b>Articles</b>
-----------	----------	--------------------	----------	-----------------

## **1° PARTIE : LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL – articles 8 à 12**

### **ARTICLE 8.-**

Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

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

Si le motif de congédiement d'un salarié est contesté 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 l'intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

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

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

### **ARTICLE 9.-**

Droit syndical

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

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

Des panneaux d'affichage fermant à clé réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée et de sortie des ateliers et bureaux. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

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

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

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

Un local sera mis à la disposition des représentants du personnel et représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 200 personnes, et, dans la mesure du possible, dans les entreprises de 50 à 200 personnes.

#### ARTICLE 10.-

Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés mandatés pour représenter leur organisation syndicale signataire de la présente convention aux réunions statutaires de cette organisation. Ils devront en faire la demande au moins trois jours à l'avance et produire un document de ladite organisation.

Ces absences ne viennent pas en déduction des temps de présence servant au calcul des congés annuels. Dans les entreprises où il existe des avantages en fonction de l'assiduité, les absences ainsi autorisées n'entraîneront pas la perte de ces avantages.

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer comme membres à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions dans les mêmes conditions que ci-dessus.

En matière de congé-éducation, les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions des articles L.451-1 et suivants, et des articles R.451-1 et suivants du Code du Travail.

Ce congé pourra être pris en une ou plusieurs fois.

#### ARTICLE 11.-

##### Commission paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commun accord, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs, sur justification ; les frais de repas éventuellement.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions, et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire

au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

#### ARTICLE 12.-

Salarié devenant permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira pendant deux ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande devra être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'entreprise, l'intéressé bénéficiera des droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement et conservera l'ancienneté qu'il avait acquise à ce moment là.

<b>1° PARTIE</b>	*	<b>GENERALITES</b>	*	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	---	--------------------	---	---------------------------

1° PARTIE : REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL – Articles 13 à 17

#### ARTICLE 13.-

Comité d'entreprise

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

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

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 15, 16 et 17.

#### ARTICLE 14.-

Délégués du personnel

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

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avertir la Direction au moins 24 heures à l'avance ; ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant,
- de 26 à 50 salariés : 2 délégués titulaires et 2 délégués suppléants,
- de 51 à 100 salariés : 3 délégués titulaires et 3 délégués suppléants,
- de 101 à 250 salariés : 5 délégués titulaires et 5 délégués suppléants,
- de 251 à 500 salariés : 7 délégués titulaires et 7 délégués suppléants,
- de 501 à 1000 salariés : 9 délégués titulaires et 9 délégués suppléants,
- au dessus : 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de 500 salariés.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra, en accord avec l'employeur, être procédé à des élections instituant un délégué titulaire et un délégué suppléant. Les délégués ainsi élus bénéficieront des dispositions légales.

#### ARTICLE 15.-

##### Préparation des élections

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées après avis des délégués sortants, dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués.

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

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 3 jours ouvrés avant la date fixée pour les élections, ce délai pourra être augmenté par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées.

Le vote a lieu pendant les heures de travail.

Dans les ateliers travaillant par équipes successives, l'élection pourra avoir lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

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

#### ARTICLE 16.-

##### Bureau de vote

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

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

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 subiront de ce fait aucune réduction de salaire.

#### ARTICLE 17.-

##### 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 électeurs passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

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

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

Le vote par correspondance est autorisé. Dans ce cas les modalités d'application seront définies au niveau de l'entreprise lors de la signature du protocole d'accord pré-électoral.

<b>1° PARTIE</b>	<b>*                      GENERALITES                      *</b>	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	--	---------------------------

1° PARTIE : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE – Articles 18 à 19

**ARTICLE 18.-**  
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 L.111-1 et suivants, les articles R.111-1 et suivants, et les articles D.117-1 et suivants, et D.811-3 et suivants du Code du Travail.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970, dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

**Outillage** : l'employeur est chargé de fournir la totalité de l'outillage nécessaire à la formation à l'apprenti.

Dans la mesure où une profession donne lieu, en cours d'apprentissage, à la confection d'outils professionnels personnels, à titre d'exercices progressifs, ceux-ci resteront la propriété de l'apprenti à la fin de son apprentissage.

Le barème de salaires des apprentis est fixé comme suit :

1<sup>ère</sup> Année  
1<sup>er</sup> semestre : 25 % du salaire mini du P1  
2<sup>e</sup> semestre : 35 % du salaire du P1

2<sup>e</sup> Année  
1<sup>er</sup> semestre : 45 % du salaire mini du P1  
2<sup>e</sup> semestre : 55 % du salaire mini du P1

3<sup>e</sup> Année éventuellement :  
75 % du salaire mini du P1

**ARTICLE 19.-**  
Formation et perfectionnement professionnels

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis conformément à la loi.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord

collectif national interprofessionnel du 9 Juillet 1970 et son avenant du 30 Avril 1971, ainsi que par l'accord collectif national intervenu dans les industries des métaux le 11 Avril 1973.

Les organisations signataires de la présente convention soulignent le caractère prioritaire de la formation à l'hygiène, à la sécurité, aux conditions de travail et à la prévention des accidents du travail. Elles rappellent à ce propos que la mise en œuvre d'une formation pratique et appropriée à la sécurité constitue une obligation pour toutes les entreprises depuis le décret du 20 Mars 1979. Elles invitent les entreprises relevant de la présente convention collective à faire un effort tout particulier en ce domaine et ce, quels que soient leurs effectifs.

<b>1° PARTIE</b>	<b>*</b>	<b>GENERALITES</b>	<b>*</b>	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	----------	--------------------	----------	---------------------------

1° PARTIE : CONTRAT DE TRAVAIL – Articles 20 à 30

**ARTICLE 20.-  
Embauchage**

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

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

Elles pourront en outre, recourir à l'embauchage direct, en respectant les dispositions de la loi en matière de publicité.

L'âge et le sexe d'un postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne sauraient constituer en soi un obstacle à la prise en considération de sa candidature. Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Les employeurs doivent éviter d'embaucher des salariés ayant déjà des emplois rémunérés ou bénéficiant d'une retraite.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail. Ils bénéficieront de l'ancienneté acquise au cours de leur précédent contrat de travail et des avantages y afférents. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu au personnel déjà embauché dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

## ARTICLE 21.-

### Catégories professionnelles

Le classement des professions de salariés et les définitions des fonctions sont ceux prévus par l'Accord National du 21 Juillet 1975 et son avenant du 30 Janvier 1980. Ces nouvelles classifications entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> Avril 1976 selon les modalités prévues par cet accord national.

Les classifications des emplois et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe du présent avenant.

## ARTICLE 22.-

### Salaires minimaux garantis

Les salaires minimaux garantis sont fixés par les barèmes figurant en Annexe à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par l'Avenant à la dite convention.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré compte tenu de sa classification, quelle que soit la forme de sa rémunération.

Les salaires minimaux garantis ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire reconnues par le Médecin du Travail et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser, par écrit à ces salariés qu'il entend, lors de l'embauchage ou lors de l'affectation à un nouveau poste, se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au précédent alinéa ne pourra en aucun cas être inférieure au salaire minimum garanti de leur catégorie diminué de 10 %.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 16 de l'Avenant relatif aux Mensuels.

Le nombre des salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée sauf si ce nombre est inférieur à dix, ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'Administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre ou à l'emploi et au reclassement des travailleurs handicapés.

Les parties signataires s'engagent mutuellement à se rencontrer au moins une fois par an et au plus tard le 15 Février pour la révision des appointements minimaux hiérarchiques.

## ARTICLE 23.-

### Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des articles L.140-2 et suivants et articles R.140-1 et suivants du Code du Travail.

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 5 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

#### ARTICLE 24.-

##### Jeunes salariés au dessous de 18 ans

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

Il sera fait application du décret N°73-533 du 18 Juin 1973 fixant les modalités d'application de la loi N°72-1168 du 23 Décembre 1972, autorisant les adolescents âgés de 14 et 15 ans à exercer de manière exceptionnelle, une activité salariée.

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

Ces abattements sont les suivants :

Pendant les six premiers mois :

- de 16 à 17 ans                    10 %
- de 17 à 18 ans                    5 %

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'Article 5 des « Dispositions Générales » de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

ARTICLE 25.-  
Durée du travail

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

La répartition des heures de travail, par semaine, se fait après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ainsi que des délégués syndicaux.

Il est fait obligation au chef d'entreprise de consulter le comité d'entreprise ainsi que les délégués syndicaux sur les mesures qui seraient de nature à affecter l'horaire de travail du personnel.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail mise en œuvre par les accords nationaux concernant la Métallurgie en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures.

Dans cet esprit seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'Union des Industries Métallurgiques et Minières et les organisations syndicales de salariés.

Les conditions d'emploi et rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions de la loi N°73-1195 du 27 Décembre 1973 et des textes d'application.

ARTICLE 26.-  
Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire mis à la disposition par les entreprises de travail temporaire est soumis aux prescriptions des articles L.124-1 et suivants et des articles R.124-1 et suivants du Code du Travail.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution 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 de travail.

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

## ARTICLE 27.-

### Congés payés

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

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> Mai au 31 Octobre de chaque année.

Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée le 31 Mars au plus tard à la connaissance du personnel.

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. Les dates du congé de chaque salarié seront arrêtées au plus tard 2 mois avant la date prévue pour le début de son congé.

## ARTICLE 28.-

### Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, et notamment la loi 75-625 du 11 Juillet 1975, sous réserve des dispositions suivantes.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes, sur présentation d'un volet correspondant de leur carnet de maternité, ne donnera pas lieu à réduction de rémunération.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera, à condition qu'elle ait une présence supérieure à six mois ou dès que cette condition sera réalisée, du maintien, jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire réel antérieur à sa grossesse, y compris, le cas échéant, les augmentations générales de salaires qui seraient intervenues depuis.

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

Afin de permettre le bon fonctionnement de la commission prévue par le dernier alinéa de l'article L.432-1 du Code du Travail modifié par la loi du 18 Juin 1966, sur les comités d'entreprise, les employeurs sont tenus d'informer ladite commission :

- des conditions de travail des femmes,

- de la répartition du personnel par sexe, précisant le nombre de femmes dont le contrat est suspendu du fait d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde consécutif à celui-ci.

#### ARTICLE 29.-

##### Hygiène, Sécurité et Conditions de travail

Les employeurs devront scrupuleusement appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène, à la sécurité dans le travail et à l'amélioration des conditions de travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement et en permanence les dispositions de sécurité ou de prévention et à porter les équipements gratuits adaptés à la protection du risque que l'employeur mettra obligatoirement à leur disposition. Ceux-ci seront précisés dans le règlement intérieur de chaque usine, entreprise ou établissement ou par note de service.

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

Les jeunes salariés et apprentis âgés de moins de 18 ans et les femmes, ne peuvent être employés dans des établissements ou entreprises insalubres, dangereux où le travailleur est exposé à des manipulations préjudiciables à sa santé et à sa sécurité qu'en observant les conditions spéciales prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs sont tenus à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à éliminer les dangers ou inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Les organisations signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Les employeurs devront respecter scrupuleusement la réglementation sur la constitution et le fonctionnement des CHS. Les parties signataires souhaitent en outre que, dans la mesure du possible et dans les entreprises de moins de 50 salariés, des procédures de concertation soient mises en place pour promouvoir l'esprit de sécurité à tous les échelons du personnel dans l'entreprise.

#### ARTICLE 30.-

##### Rupture du contrat de travail

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

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

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des clauses de l'accord collectif national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Si un licenciement collectif est décidé, il s'opérera compte tenu des nécessités techniques et en fonction des éléments ci-après :

- de la valeur professionnelle de chacun ;
- des pensions, retraites ou ressources des intéressés ;
- de la situation des personnes âgées se rapprochant de l'âge de la retraite et de la garantie de ressources ;
- de la situation personnelle et familiale ;
- de l'ancienneté dans l'établissement ou entreprise.

Le tout sous réserve des priorités légales reconnues par les lois en vigueur et dispositions conventionnelles.

#### ARTICLE 30.1.-

Toute clause de la présente convention qui directement ou indirectement dérogerait aux dispositions légales serait réputée non écrite.

Les dispositions de la présente convention ne peuvent faire obstacle à l'application d'accords locaux ou d'accords d'entreprises plus favorables.

<b>1° PARTIE</b>	*	<b>GENERALITES</b>	*	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	---	--------------------	---	---------------------------

1° PARTIE : DISPOSITIONS DIVERSES – Articles 31 à 32

#### ARTICLE 31.-

Dépôt de la convention

La présente convention établie en vertu de l'article L.132-1 du Code du Travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

#### ARTICLE 32.-

Date d'application

La présente convention collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les industries métallurgiques, connexes et similaires du Département de VAUCLUSE, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 1976.

Conformément à l'article L.132-8 du Code du Travail, elle sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Pour la Chambre Syndicale de la Métallurgie de Vaucluse :

Pour les Organisations Syndicales :

F.O. :

C.G.C. :

C.F.D.T. :

C.F.T.C. :

## **2° Partie**

# **AVENANT MENSUELS**

<b>1° PARTIE</b>	*	<b>GENERALITES</b>	*	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	---	--------------------	---	---------------------------

2° PARTIE : CHAMP D'APPLICATION – Article 33

ARTICLE 33.-  
Champ d'Application

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs 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, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique "mensuels" à défaut de précision contraire.

<b>1° PARTIE</b>	*	<b>GENERALITES</b>	*	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	---	--------------------	---	---------------------------

2° PARTIE : CONTRAT DE TRAVAIL – Articles 34 à 38

ARTICLE 34.-  
Essai Professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve, ainsi qu'à des examens psychotechniques, le cas échéant, sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

ARTICLE 35.-  
Période d'essai

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV, et d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II.

Elle sera de deux semaines pour les mensuels du niveau I, et pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, le délai de

préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de deux semaines pour les autres.

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

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

L'absence pour maladie ou accident du travail suspend la période d'essai. Pour les périodes d'essai d'un mois et plus un entretien obligatoire avec le chef direct devra se situer vers le milieu de la période d'essai pour faire une mise au point.

#### ARTICLE 36.- Embauchage

Tout engagement sera confirmé au plus tard 48 heures après le début de la période d'essai par une lettre stipulant :

- la classification
- l'emploi dans la classification
- le salaire minimum garanti dudit emploi (base 40 heures)
- la rémunération réelle
- le lieu où cet emploi doit être exercé
- l'horaire et la durée du travail.

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

Dans les cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, son refus entraînera la rupture du contrat de travail et le paiement par l'employeur des indemnités prévues pour le licenciement individuel avec dispense d'exécution du préavis.

Seront annexés à la lettre d'embauche les éléments d'information relatifs aux régimes de retraite et éventuellement de prévoyance auxquels l'entreprise est affiliée.

#### ARTICLE 37.- Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité 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 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi ; à cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel de qualification supérieure.

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

L'utilité et la compétence dans un poste ne doivent pas être un obstacle de principe à une promotion.

#### ARTICLE 38.-

##### Changement de résidence

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

En cas de modification du lieu de travail intervenue sur la demande de l'employeur un délai de réflexion de six semaines sera accordée aux mensuels pour faire connaître leur acceptation ou leur désaccord.

Les conditions de rapatriement, en cas d'inaptitude médicale reconnue par le Médecin du Travail ou de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de la notification de leur mutation.

L'entreprise s'efforcera de ne pas déplacer un mensuel pour une durée inférieure à 5 ans et aussi de mettre ou de faire mettre à sa disposition un logement équivalent au point de vue social dont le loyer ne sera pas notablement supérieur à celui payé dans l'ancienne affectation.

<b>1° PARTIE</b>	<b>*</b>	<b>GENERALITES</b>	<b>*</b>	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	----------	--------------------	----------	---------------------------

#### 2° PARTIE : EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL – Articles 39 à 45

#### ARTICLE 39.-

##### Ancienneté dans l'entreprise

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé

depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

#### ARTICLE 40.-

##### Travail des femmes

Il sera payé à la mère ou au père, sur présentation d'un certificat médical, un congé de quatre jours au maximum par an, pris en une ou plusieurs fois pour soigner leurs enfants malades à charge et vivant au foyer. Ce congé sera porté à six jours en cas d'hospitalisation de l'enfant. En outre, un congé payé de six jours par an sera accordé aux mensuels pour soigner leur conjoint hospitalisé.

Les entreprises accorderont toute facilité aux mères de famille accompagnant leurs enfants âgés de 2 à 10 ans le jour de la rentrée scolaire.

Les mesures ci-dessus sont étendues suivant les mêmes modalités aux pères de famille assumant seul la charge de l'éducation d'un ou plusieurs enfants.

Les heures perdues de ce fait et jusqu'à dix heures du matin ne donneront pas lieu à retenue de salaire.

Seront exemptes du travail aux machines mécanographiques :

- les femmes mécanographes enceintes, les femmes mécanographes malades sur présentation d'un certificat médical
- les femmes âgées de moins de vingt ans ou de plus de quarante ans seront exemptes du travail aux machines mécanographiques, à moins, pour ces dernières, qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la continuation du travail.

Il sera accordée aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de quinze minutes le matin et un de quinze minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail serait supérieure à cinq heures continues, une deuxième pause de quinze minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avéreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant au vestiaire qu'aux entrées et aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Les dispositions du présent article ne peuvent se cumuler avec des avantages identiques globalement plus avantageux en vigueur dans les entreprises.

#### 40 – 1 – congés de maternité et d'adoption

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

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, l'intéressée recevra la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler, déduction faite des allocations versées par les caisses de sécurité sociale et par les organismes de prévoyance. La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder six semaines et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder dix semaines.

La femme à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de dix semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. La femme devra avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend remettre en vigueur son contrat de travail.

#### 40 – 2 – Congés post-natal

La salariée désirant élever son enfant aura droit sur sa demande à un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité. A l'issue de ce congé, elle doit être assurée de retrouver son emploi dans les conditions antérieures, ou, à défaut, un emploi similaire.

La bénéficiaire de ce congé devra faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé sa volonté de reprendre son emploi.

Sous réserve de l'application de l'accord collectif national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif d'ordre économique. Il en sera de même, à l'issue du congé, si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

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

#### 40 – 3 – Congé parental

Les congés parentaux sont déterminés conformément aux dispositions légales.

#### ARTICLE 41.- Intérim

Tout mensuel 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 le salaire minimum garanti de sa catégorie et celui de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

Si pour les mêmes raisons et dans les mêmes conditions un mensuel est affecté temporairement et pour une période inférieure à trois mois à un emploi d'un échelon supérieur à celui de son emploi habituel, il lui sera attribué, en plus du salaire effectif qu'il avait dans son précédent emploi, une prime calculée équitablement en fonction du travail fourni et des responsabilités assumées.

#### ARTICLE 42.- Perte de temps indépendante de la volonté du salarié

Au 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...), ce temps est payé au salarié sur la base du salaire réel de l'intéressé.

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

#### ARTICLE 43.- Jours fériés

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

Les mensuels travaillant un jour férié, autre que le 1<sup>er</sup> Mai, auront droit, en plus de leur rémunération mensuelle, à un jour de repos compensateur ; si les nécessités du service ne permettent pas d'accorder ce repos compensateur, ils recevront une indemnité égale à la rémunération afférente audit jour férié.

Sauf nécessités techniques ou économiques, les entreprises s'efforceront de ne pas procéder à la récupération des jours fériés chômés.

#### ARTICLE 44.- Déplacements

Les conditions de déplacements des mensuels sont réglées conformément à l'accord national du 26 Février 1976.

## ARTICLE 45.-

### Classifications professionnelles et coefficients hiérarchiques

Les classifications des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe du présent avenant.

<b>1° PARTIE</b>	*	<b>GENERALITES</b>	*	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	---	--------------------	---	---------------------------

### 2° PARTIE : REMUNERATIONS – Articles 46 à 55

## ARTICLE 46.-

### Salaires minimaux garantis

Les barèmes de salaires mensuels minimaux garantis applicables aux mensuels figurent en annexe au présent avenant.

Les salaires mensuels minimaux garantis correspondent à 173,33 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures.

La rémunération mensuelle réelle devra être au moins égale au salaire mensuel minimal garanti défini par les alinéas précédents, pour un travail normal accompli par un mensuel âgé de plus de 18 ans, sous réserve des dispositions de l'article 2 des Dispositions Générales concernant les salariés d'une aptitude physique réduite.

Pour vérifier si le mensuel a effectivement bénéficié du salaire mensuel minimal garanti auquel il a droit en vertu du barème applicable et de sa classification individuelle, il sera tenu compte de toutes les sommes perçues par lui à l'exception des suivantes :

- majorations pour heures supplémentaires
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres
- prime d'ancienneté
- remboursement de frais et de primes ayant ce caractère (indemnité de transport et de panier notamment)
- treizième mois
- primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole
- prime basée exclusivement sur l'assiduité.

## ARTICLE 47.-

### Païement au mois

Les mensuels sont payés exclusivement au mois.

La rémunération réelle mensuelle correspondant à 173,33 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures. En cas de rémunération variable,

celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

S'ajouteront à la rémunération visée au précédent alinéa, les indemnités non comprises dans son calcul.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de 40 heures, les majorations afférentes à ces heures seront calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

#### ARTICLE 48.-

##### Prime d'ancienneté

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

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

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

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 49.-

##### Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 40 heures ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

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

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

ARTICLE 50.-  
Services continus.  
Travail par faction.

Les services continus sont ceux dont le fonctionnement doit, en raison même de la nature du travail, être nécessairement assuré sans interruption à aucun moment du jour, de la nuit ou de la semaine.

Le travail par faction est celui d'un salarié qui effectue un travail journalier d'une seule traite.

Dans l'un ou l'autre cas, les salariés travaillant par faction d'au moins huit heures ininterrompues bénéficieront pendant ces factions d'un arrêt de travail de trente minutes, lequel sera payé sur la base du salaire réel.

Les précédentes dispositions n'entrent pas dans le cadre de l'horaire dit « journée continue ».

ARTICLE 51.-  
Majoration d'inconfort pour travail de nuit ou le dimanche

Lorsque l'horaire habituel ou temporaire de travail comporte le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures bénéficient d'une majoration de 25 % ; lorsque l'horaire de travail ne comporte pas de travail de nuit les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures pour exécuter un travail urgent bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 40 %.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires. Cette majoration ne pourra en aucun cas se cumuler avec un avantage semblable qui découlerait éventuellement de dispositions légales ultérieures.

Il est d'autre part précisé que les heures exceptionnellement travaillées un dimanche seront décomptées dans l'horaire de la semaine précédente.

ARTICLE 52.-  
Indemnités d'emploi

Les salaires minimaux garantis et la classification prévus en annexe de la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement

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

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

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

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification entraînant l'amélioration ou l'aggravation des conditions de travail, après constatation par le médecin du travail en entraînera la révision.

Lorsqu'il sera constaté qu'il n'existe plus de conditions pénibles ou insalubres ces primes pourront être supprimées.

Des indemnités distinctes des précédentes devront 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 le cas de travaux particulièrement salissants.

#### ARTICLE 53.-

##### Indemnité de panier

Les salariés effectuant au moins huit heures de travail continu ou au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures auront droit à une indemnité de panier.

Le taux de cette indemnité est fixé à 1,2 fois le salaire minimum horaire garanti de l'O1.

En cas d'arrêt de travail pour une cause indépendant de la volonté des salariés, l'indemnité de panier sera payée si l'arrêt se situe dans la deuxième moitié du poste.

#### ARTICLE 54.-

##### Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R.143-3 du Code du Travail et précisant :

- le nom et l'adresse de l'employeur
- les nom et prénoms de l'intéressé
- sa qualification professionnelle, sa classification et le coefficient correspondant
- le salaire minimum garanti de la catégorie
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires

- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant.
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté
- le montant de la rémunération brute
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération.
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus
- la nature et le montant de rémunération nette
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées
- la date du paiement de la rémunération.

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

#### ARTICLE 55.-

##### Communication des éléments du salaire

En cas de contestation individuelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye, à savoir :

- le nombre d'heures au temps
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu
- le nombre d'heures au rendement
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire
- le décompte des bons de travail
- le taux horaire appliqué aux heures au temps
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées
- les majorations correspondantes appliquées
- les primes diverses
- les remboursements de frais.

Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte de son salaire brut, ce duplicata devra rappeler les mentions portées que le bulletin de paye de l'intéressé.

<b>1° PARTIE</b>	<b>*</b>	<b>GENERALITES</b>	<b>*</b>	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	----------	--------------------	----------	---------------------------

2° PARTIE : CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL – Articles 56 à 60

#### ARTICLE 56.-

##### Congés annuels payés

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué douze mois de travail effectif au cours de la période de référence sera de quatre semaines, soit deux jours ouvrables par mois de travail effectif.

Les entreprises veilleront à l'application de la législation en vigueur relative au fractionnement des congés payés.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident, aura perçu les indemnités prévues à l'article 26 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

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

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

Le mensuel totalisant plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après vingt ans, à trois jours après vingt-cinq ans d'ancienneté et à quatre jours après trente ans. Les jours correspondant à l'indemnité pourront être pris effectivement à la demande du salarié, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue de son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. Toutefois, s'il reprend son poste 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, en application des présentes dispositions.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1<sup>er</sup> juin 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 large ou à une indemnité plus élevée que ce qui résulte du présent article, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

Lorsque le mensuel et son conjoint travaillent dans le même établissement l'entreprise s'efforcera de leur accorder un congé simultané.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrables. Les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel seront remboursés sur justification.

Les médaillés du travail bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à :

- 2 jours ouvrables de congé pour la Médaille d'Argent
- 3 jours ouvrables de congé pour la Médaille de Vermeil
- 4 jours ouvrables de congé pour la médaille d'Or
- 5 jours ouvrables de congé pour la Grande Médaille d'Or.

Les jours correspondant à l'indemnité pourront être pris effectivement à la demande du salarié, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal sauf accord de l'employeur.

Cet avantage ne peut en aucun cas se cumuler avec les congés supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise visés au paragraphe 6 de ce même article.

#### ARTICLE 57.-

##### Congés pour événements de famille

A l'occasion d'événements familiaux, le mensuel ayant six mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, sur justification, d'une autorisation d'absence de la durée suivante :

- |   |                   |
|---|-------------------|
| - mariage du salarié  | 5 jours ouvrables |
| - mariage d'un enfant   | 3 jours ouvrables |
| - mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur | 2 jours ouvrables |
| - mariage du père ou de la mère veuf ou veuve                       | 1 jour ouvrable.  |

Sans condition d'ancienneté :

- |  |                    |
|--|--------------------|
| - décès du conjoint ou d'un enfant       | 5 jours ouvrables  |
| - décès des parents ou beaux-parents     | 3 jours ouvrables  |
| - décès d'un frère ou d'une sœur         | 3 jours ouvrables  |
| - décès des grands-parents               | 2 jours ouvrables  |
| - décès d'un gendre ou d'une belle-fille | 2 jours ouvrables. |

Sauf dispositions globalement plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises.

Cette absence n'entraînera aucune réduction de rémunération.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paye.

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

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

Ces jours de congés supplémentaires doivent être pris à l'occasion de l'événement qui les fait naître.

Dans tous les cas précédents les entreprises tiendront compte dans toute la mesure du possible des délais de route éventuels.

Il est précisé que sont considérés comme père ou mère l'homme ou la femme ayant élevé ou perçu les allocations familiales d'un ou plusieurs enfants.

Les salariés ne remplissant pas les conditions de présence ci-dessus bénéficient des mêmes congés exceptionnels, mais ces congés ne seront pas indemnisés.

#### ARTICLE 58.-

##### Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Un an après son entrée dans l'entreprise, 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, le mensuel bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain, ou, sauf accord particulier, dans l'un des autres pays de la communauté économique européenne :

- pendant 45 jours, il recevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.
- Pendant les 30 jours suivants, il percevra la différence entre les trois quarts de ses appointements et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté. Le temps d'indemnisation sur la base des trois quarts des appointements sera augmenté de dix jours par période de même durée. Les contrats antérieurs pour lesquels le mensuel aurait perçu une indemnité de congédiement ne sont pas pris en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant leur 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 sont accordés à un mensuel au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

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

Il est recommandé aux entreprises de faire l'avance à leurs salariés, en arrêt de travail maladie ou accident, des indemnités journalières de la sécurité sociale et ce, bien entendu, dans la limite du droit à indemnisation à 100 % et 75 %. Dans ce cas, les entreprises seront subrogées aux droits de leurs salariés vis-à-vis de la Sécurité Sociale.

#### ARTICLE 59.-

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

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

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant être procédé à cette notification tant que l'intéressé n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat 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 délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 30 le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

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

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

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

#### ARTICLE 60.-

Service national et périodes militaires

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire ou des périodes militaires ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales. Toutefois le contrat de travail des jeunes mensuels ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur appel sera simplement suspendu par l'accomplissement du service militaire obligatoire.

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

Les bénéficiaires des deux paragraphes ci-dessus percevront l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement si pendant la durée de leur service intervient un licenciement collectif affectant la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

<b>1° PARTIE</b>	<b>*</b>	<b>GENERALITES</b>	<b>*</b>	<b>Articles 1 à 7</b>
----------------------	----------	--------------------	----------	---------------------------

## 2° PARTIE : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – Articles 61 à 67

### ARTICLE 61.- Préavis

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

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

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

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que

le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période 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 18 de l'accord collectif national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines,
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

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

#### ARTICLE 62.-

##### Indemnité de licenciement

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

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté 1/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise
- à partir de cinq années d'ancienneté, 1/5<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise

- pour les mensuels ayant plus de dix ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10<sup>e</sup> de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans.

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

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence du mensuel licencié compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence.

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

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

#### ARTICLE 63.-

##### Départ à la retraite

##### 1) Régime général :

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

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront ceux prévus par la convention collective ou l'avenant des ETAM applicable à l'établissement.

1 mois ½ après 10 ans,  
2 mois après 15 ans,  
2 mois ½ après 20 ans,  
3 mois après 25 ans,  
3 mois ½ après 30 ans,  
4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>ème</sup> anniversaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de congédiement.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 61 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques connexes du département du Vaucluse.

## 2) Mise à la retraite avant 65 ans :

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

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

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

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

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

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

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

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 61 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques industries connexes du département du Vaucluse.

## **Article 2**

Le présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L 132-10 du Code du Travail.

**ONT SIGNÉ LES PRÉSENTES À AVIGNON, LE 21 JUIN 2001**

### **Pour les Syndicats**

- CFDT
- CFTC
- CFE-CGC
- CGT
- FO

### **Pour le SIMV**

#### **ARTICLE 64.-**

Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de la maison qui vous emploie.

En conséquence, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte volontairement ou non après la période d'essai 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 maison concurrente : dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

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 4/10<sup>ème</sup> de la moyenne mensuelle de la rémunération de l'intéressé 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.

#### **ARTICLE 65.-**

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7 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 sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7 de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités 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 œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

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

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

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

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

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

#### ARTICLE 66.-

##### Rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers

Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorés de 5 % dans les conditions suivantes.

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

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

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord national du 30 Janvier 1980, la majoration prévue par les dispositions ci-dessus énoncées, sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques fixées par l'accord collectif territorial conclu après le 30 Janvier 1980 ou, à défaut, par l'accord collectif territorial qui sera encore applicable au 1<sup>er</sup> Octobre 1980.

#### ARTICLE 67.-

##### Date d'application

Le présent avenant annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs relatifs aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de VAUCLUSE **à compter du 1<sup>er</sup> JANVIER 1976.**

Conformément à l'article L.132-8 du Code du Travail, il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Pour la Chambre Syndicale de la Métallurgie de Vaucluse :

Pour les Organisations Syndicales :

F.O. :

C.G.C. :

C.F.D.T. :

C.F.T.C. :

### 3° PARTIE : AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS – Articles 68 à 79

#### ARTICLE 68.- Champ d'application

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective.

#### ARTICLE 69.- Personnel visé

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

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

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

#### ARTICLE 70.- Engagement

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

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique,
- la ressource garantie dudit emploi (base 40 heures),
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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

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

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

#### ARTICLE 71.- Examens psychosociologiques

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

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

#### ARTICLE 72.-

##### Promotion

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

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

#### ARTICLE 73.-

##### Emploi et perfectionnement

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

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

#### ARTICLE 74.-

##### Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des

possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans ce 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 de contrat.

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

## ARTICLE 75.- Rémunération

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

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

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

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la présente convention collective.

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

La majoration prévue ci-dessus sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier fixées par l'accord collectif territorial conclu après le 30 janvier 1980 ou, à défaut, par l'accord collectif territorial applicable au 1<sup>er</sup> octobre 1980.

#### ARTICLE 76.-

##### 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 77.-

##### 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.

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

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

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

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

#### ARTICLE 78.-

##### Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

#### ARTICLE 79.-

##### Reclassement

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

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement, ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois ;
- En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

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

Pour la Chambre Syndicale de la Métallurgie de Vaucluse :

Pour les Organisations Syndicales

F.O.

C.G.C.

C.F.D.T.

C.F.T.C.