

SOMMAIRE

Métallurgie (industries) Haute-Vienne et Creuse

Convention collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse du 1^{er} juin 1977 (Étendue par arrêté du 22 juillet 1980, JO 21 septembre 1980)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre patronale des métaux et industries connexes du Limousin.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Organisations syndicales intéressées rattachées à la C.G.T.-F.O., à la C.F.T.C. et à la C.G.C.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Domaine d'application professionnel et territorial

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques et, connexes.

Elle a pour objet 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.

Le terme « salariés » désigne expressément les ouvriers, les employés, les dessinateurs, les techniciens et les agents de maîtrise.

Des différences pouvant exister 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.

Entrent dans le champ d'application de la convention, les entreprises appartenant aux industries susvisées qui figurent sous les références indiquées en annexe dans la nomenclature de la statistique générale de la France (voir Annexe I : accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application) :

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession de la métallurgie.

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir que des dispositions générales figurant dans la présente convention.

A la demande des parties signataires, la présente convention fera l'objet, en cas de nécessité, d'avenants discutés par les parties signataires des présentes.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend aux départements de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Article 2 - Durée — Dénonciation — Révision

La présente convention est conclue pour une durée de un an, à compter de sa signature et se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle par l'une des parties contractantes.

La dénonciation, pour être valable, devra être adressée par lettre recommandée, avec préavis d'un mois et devra être accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à la révision afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard dès leur dénonciation. La présente convention ainsi dénoncée, restera en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé. (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-7 1^{er} alinéa du code du Travail)

Article 3 - Déclaration

La présente convention annule et remplace toutes les conventions collectives antérieures.

Les dispositions de la présente convention ne constituent qu'un minimum et ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle aux accords qui pourraient être conclus sur le plan national, régional, local ou d'établissement (art. 31 *n* de la loi du 11 fév. 1950).

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la convention, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs.

Droit syndical

Les parties entendent faire application des dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, complétées par les modalités édictées aux articles ci-après.

Article 4 - Droit syndical et liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du Livre III du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas tenir compte, dans leurs rapports, du fait d'appartenir à une organisation syndicale quelle qu'elle soit. (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.412-2 du code du Travail)

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques, les croyances religieuses, l'origine ou la nationalité du travailleur sous réserve de respecter la proportion réglementaire de main-d'oeuvre étrangère, pour arrêter leur décision en matière d'embauchage, de congédiement, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement, etc.

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

Le droit syndical et la liberté d'opinion ne doivent pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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

intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Article 5 - Autorisation d'absence

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical :

Des autorisations d'absence, non rémunérées, seront accordées aux salariés ayant des fonctions statutaires ou officielles à remplir pour leur permettre d'assister aux réunions de leur organisation syndicale, de la sécurité sociale, des allocations familiales, du conseil des prud'hommes, etc...

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production. Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels et ne devront causer aucun préjudice aux intéressés dans l'exercice de leur profession.

Lorsqu'un salarié assistera à une réunion, jury d'examen ou tout autre organisme officiel donnant lieu à remboursement de salaire par l'administration, l'entreprise pourra faire l'avance du salaire à charge par le salarié de déléguer à l'entreprise ses droits à indemnisation par l'administration.

Article 6 - Commission paritaire

Dans le cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée par les organisations d'employeurs et celles de salariés, le temps perdu sur l'horaire normal de travail des intéressés sera payé au même salaire que s'ils avaient effectivement travaillé à condition que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre des salariés appelés à y participer, et que les salariés en aient préalablement informé leur employeur ou son représentant.

Article 7 - Permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, celui-ci jouira, pendant un an 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 doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

En cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.

En cas de non-réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

Article 8 - Congé éducation

En matière de congé éducation, les salariés seront admis au bénéfice des textes en vigueur et dans les conditions prévues par ces textes.

Article 9 - Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés de 0,50 mètre sur 1 mètre, fermant à clef, seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation de ces panneaux :

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission. Celles des organisations syndicales ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre syndical intéressant le personnel de l'établissement ;

D'une façon générale, les parties entendent faire application, en matière d'affichage, des règles édictées par la loi du 31 décembre 1968.

Délégués du personnel

Article 10 - Nombre de délégués

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.

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

de 11 à 25 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant ;
de 26 à 50 salariés : 2 titulaires, 2 suppléants ;
de 51 à 100 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
de 101 à 250 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
de 251 à 500 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants ;
de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires, 9 suppléants ;
Par tranche supplémentaire de 500 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant.

Article 11 - Préparation des élections

La date et les heures de commencement du scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, seront déterminées dans l'établissement, par la direction après avis des délégués sortants.

De la même façon, seront déterminées les conditions dans lesquelles pourra être organisé le vote par correspondance pour les salariés occupés à l'extérieur ou travaillant par poste ou de nuit.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

Le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin, sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

La date des élections se placera dans le mois précédant l'expiration du mandat des délégués et sera annoncée vingt jours au moins à l'avance.

Cette annonce aura lieu par voie d'affichage aux soins de l'employeur et sera accompagnée de la liste des électeurs par collège et de la liste des éligibles.

Les listes des candidats seront présentées au moins quatre jours avant le jour du scrutin et en cas de vote par correspondance, ce délai sera porté à huit jours.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément à la loi du 16 avril 1946 modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

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

- 1° Avis du scrutin ;
- 2° Listes électorales par collège ;
- 3° Les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
- 4° Listes des candidats ;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux travailleurs occupés à l'extérieur de l'établissement, au moins quatre jours avant la date des élections.

Article 12 - Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé pour chaque collège de trois électeurs : les deux plus anciens et le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paye ou d'un marqueur et sur la demande et au choix des candidats d'un membre du personnel représentant chaque liste.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 13 - Organisation du vote

Les bulletins et enveloppes d'un modèle uniforme seront fournis par la direction qui organisera également les isoires.

L'électeur ne peut pas pratiquer de panachage mais peut rayer des noms de candidats sur les bulletins.

Sont considérés comme bulletins blancs ou nuls les bulletins blancs, illisibles, sans enveloppe, se trouvant dans des enveloppes non réglementaires, ceux qui ne contiennent pas de désignation suffisante, ceux dans lesquels les électeurs se font connaître ou ceux qui portent des signes de reconnaissance.

Sont considérés aussi comme bulletins nuls les bulletins panachés : le panachage étant interdit.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un bulletin. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

Comité d'entreprise

Article 14

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement, qui comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

- de 50 à 75 : trois titulaires, trois suppléants ;
- de 76 à 100 : quatre titulaires, quatre suppléants ;
- de 101 à 500 : cinq titulaires, cinq suppléants ;

de 501 à 1 000 : six titulaires, six suppléants ;
de 1 001 à 2 000 : sept titulaires, sept suppléants ;
de 2 001 à 4 000 : huit titulaires, huit suppléants ;
de 4 001 à 7 000 : neuf titulaires, neuf suppléants ;
de 7 001 à 10 000 : dix titulaires, dix suppléants ;
plus de 10 000 : onze titulaires, onze suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

Le chef d'entreprise peut se faire assister pendant les séances d'un ou plusieurs chefs de service avec voix consultative, lorsque des questions particulières sont à traiter. (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.433-12 du code du Travail)

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 11 , 12 et 13

Apprentissage — Formation professionnelle

Article 15 - 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. 811-32 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.

Article 16 - Formation et perfectionnement professionnels

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

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définis et aménagés par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants, ainsi que par l'accord collectif national intervenu dans les industries des métaux le 11 avril 1973 .

Contrat de travail

Article 17 - Embauchage

L'embauchage est effectué par la direction, conformément aux lois et règlements en vigueur et compte tenu des précisions contenues dans les alinéas ci-après :

Au moment de pourvoir à des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer en priorité des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise avant de faire appel à des éléments extérieurs sauf s'il s'agit de salariés prévus à l'alinéa suivant.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois par manque de travail et qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise. Les salariés ainsi réintégrés conserveront

les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur licenciement, le salaire et la qualification, toutefois, étant fonction du nouvel emploi.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise et en cas de modification dans la structure de l'entreprise, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Toutes ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre (mutilés, pères de familles, etc...). Sauf circonstances exceptionnelles, par exemple, pénurie de main-d'oeuvre dans l'emploi à remplir, et après avis favorable des délégués, les employeurs n'embaucheront aucun retraité bénéficiant d'une retraite égale ou supérieure au S. M. I. C.

Article 18 - Catégories professionnelles

Le classement des professions de salariés et les définitions des fonctions sont conformes à l'accord national de classification du 21 juillet 1975.

Article 19 - Salaires minima hiérarchiques

(Modifié par accord du 28 juin 1985, non étendu)

Dispositions de l'article 19, étendues :

On entend par salaires minima hiérarchiques, le produit des coefficients tels que définis à l'accord sur les classifications du 21 juillet 1975 par la valeur du point territorial.

Toute disposition relative aux salaires minima hiérarchiques fera l'objet d'un avenant à la présente convention. La révision éventuelle de la valeur du point pourra avoir lieu moyennant un simple préavis de 15 jours.

Dispositions de l'article 19, résultant de l'avenant du 28 juin 1985, non étendu :

A - Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification déroulant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques, dénommées parfois salaires minimaux hiérarchiques et assorties des majorations de 5 p. 100 pour les ouvriers et de 7 p. 100 pour les agents de maîtrise d'atelier, serviront de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques de la Haute-Vienne et de la Creuse.

La rémunération minimale hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des dispositions particulières de la convention collective territoriale prévoyant des abattements en ce qui concerne certaines catégories de mensuels.

B - Application du barème territorial de rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par l'article 10 de l'avenant "mensuels" à la convention collective des industries métallurgiques de la Haute-Vienne et de la Creuse ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini à l'alinéa 2 du présent article, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel.

Article 20 - 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 des articles R. 140-1 et suivants du code du travail.

Article 21 – Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail et la répartition des heures de travail sont réglées par l'employeur, conformément aux dispositions légales et règlements en vigueur.

En outre, il sera fait application des dispositions des accords qui pourraient intervenir au niveau national sur la réduction du temps de travail.

Article 22 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues par la loi.

Article 23 - Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux dispositions des articles L. 124-1 et suivants, et des articles R. 124-1 et suivants du code du travail.

Article 24 - Travail des femmes (étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-25-1 du code du Travail)

Les congés de maternité, la protection des femmes enceintes ou accouchées seront soumis aux dispositions de la loi sur la protection de la maternité.

Afin d'éviter les bousculades, toute salariée enceinte de plus de trois mois sera autorisée à quitter son travail cinq minutes avant l'heure normale sans subir de préjudice.

Les femmes âgées de moins de vingt ans ou de plus de quarante ans seront exemptes du travail aux machines, à moins qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la possibilité de faire ce travail ou de le continuer.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, toute salariée, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à un an au moment du changement de poste, bénéficiera du maintien de ses rémunérations effectives antérieures pendant une durée maximale de trois mois.

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

Article 25 - Congés maternité

Les congés payés de maternité, dans la période qui précède et suit l'accouchement, sont fixés à quatre-vingt dix jours au maximum. (alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-26 du code du Travail)

La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder six semaines et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder huit semaines, portées à onze semaines en cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches et mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail.

Pendant les quarante-cinq premiers jours, la salariée percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ; pendant les quarante-cinq jours suivants, la salariée percevra la différence entre la moitié de ses appointements et les indemnités journalières susvisées.

Pour soigner un enfant gravement malade, et sur présentation d'un certificat médical le concernant, il sera accordé un congé non payé à la salariée et sur sa demande.

Article 26 - Congés d'allaitement (étendu sous réserve de l'application des articles L.122-28-1 et suivants du code du Travail)

Les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciements collectifs. Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur.

Les mêmes indemnités seront dues lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé d'allaitement.

Article 27 -Travail des jeunes

Les conditions particulières du travail des jeunes ouvriers dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis tous les trois mois à un examen médical.

Article 28 - Handicapés physiques

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions légales et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés et, plus spécialement aux dispositions instituées à ce sujet par la loi du 30 juin 1975 et mise en oeuvre par ses décrets d'application.

Les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour éviter que les handicapés physiques ne soient victimes de bousculades, notamment en les autorisant à quitter le travail cinq minutes avant l'heure normale, sans subir de préjudice.

Suspension — Modification — Résiliation du contrat de travail

Article 29 - Période de réserve

Les absences occasionnées par l'appel sous les drapeaux comme réserviste ou territorial pour une période obligatoire d'instruction militaire ne seront pas considérées comme entraînant rupture du contrat de travail.

Article 30 - Modification du contrat de travail (étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du Travail)

Si l'employeur désire apporter une modification à une des clauses substantielles du contrat de travail, il doit obtenir préalablement l'acceptation du salarié. Si le salarié n'accepte pas, l'employeur doit se soumettre aux obligations qu'implique la résiliation du contrat de travail (préavis, indemnité compensatrice de congé, éventuellement indemnité de licenciement et autorisation du service départemental de la main-d'œuvre).

Article 31 - Résiliation du contrat de travail (étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du Travail)

Toute absence non justifiée pendant trois jours de travail consécutifs donne le droit à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, la constatation devant être, sous peine de nullité, notifiée à l'intéressé par pli recommandé.

Toutefois, les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, ne seront pas considérées comme entraînant la rupture du contrat de travail.

Article 32 - Préavis ou délai-congé

En cas de licenciement, sauf pour faute grave, d'un salarié, le délai-congé est réglé conformément aux clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Les parties entendent faire application des règles légales relatives aux dispositions concernant le licenciement et aux textes d'application.

Article 33 - Règles à observer en cas de licenciement collectif

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction devra, au préalable, consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel.

Si, en dernier ressort, des licenciements étaient décidés, ceux-ci devraient s'opérer suivant les règles prévues en matière de licenciements et selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'entreprise, compte tenu notamment, et sans ordre préférentiel :

- des nécessités de la production ;

- de la valeur professionnelle ;
- de la situation personnelle et familiale (y compris l'état de grossesse) ;
- de l'ancienneté dans l'établissement.

Sauf cas tout à fait particuliers, les retraités occupés dans l'établissement seront licenciés en premier lieu, eu égard cependant au montant de leur retraite.

Aucun licenciement pour les motifs définis ci-dessus ne pourra avoir lieu, sauf cas de force majeure (exemple :sinistre) dans un service ou une section déterminée, lorsque l'horaire hebdomadaire de ce service ou de cette section aura été supérieur à quarante heures pendant les quatre semaines précédant la décision de licenciement.

Les parties décident la création d'une commission paritaire qui aura à connaître du problème qui, par suite de son importance, dépasse le cadre de l'entreprise.

Hygiène — Sécurité — Prévention

Article 34

Les parties entendent veiller à l'application des différents textes légaux ou conventionnels concernant l'hygiène, la sécurité, la prévention notamment de la loi du 6 décembre 1976.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires avec lavabos, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des moyens de nettoyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Les cabinets d'aisances et urinoirs ne devront pas communiquer avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Ces cabinets d'aisances et urinoirs seront bien aérés, facilement lavables et devront être convenablement utilisés.

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les w.-c. à l'usage féminin, seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des dispositions seront prises, lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes, pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

Article 35 (étendu sous réserve de l'application de l'article R.232-17 du code du Travail)

Autant que possible et si le besoin s'en fait sentir, il sera mis à la disposition du personnel un local clair, bien aéré et chauffé lui permettant d'y prendre ses repas. Il sera muni d'appareils permettant de chauffer les aliments.

Article 36

Les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux auront une composition conforme aux règlements en vigueur.

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

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

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition ; en particulier, le port des équipements de sécurité est obligatoire.

Article 37

Le temps de présence aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le comité sont rémunérées aux membres du comité comme heures de travail.

Conciliation

Article 38

Les différents collectifs nés de l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs.

Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités à condition de conserver à la commission son caractère paritaire. Elle sera présidée par un inspecteur du travail.

La commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où son président aura été saisi par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission paritaire de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

Un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission sera remis à chacune des parties.

Les parties signataires à la convention, salariés et employeurs et les représentants s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation au travail avant l'expiration du délai de huit jours fixé pour la recherche d'une solution.

Dispositions finales

Article 39

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

Article 40 - Dépôt aux prud'hommes

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Limoges, conformément à l'article L. 132-8 du livre 1^{er} du code du travail.

Article 41 - Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 42 - Date d'application

La présente convention annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment dans les industries métallurgiques, métalliques et connexes des départements de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes.

ANNEXES
AUX DISPOSITIONS
GENERALES

ANNEXES AUX DISPOSITIONS GENERALES

Annexe I Champ d'application :

accord national du 16 janvier 1979 modifié

ENTRE

L'Union des Industries Métallurgiques et Minières,

d'une part,

Les Organisations syndicales soussignées

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

ARTICLE 1^{er} – CHAMP D'APPLICATION

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

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

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

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

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

10 – SIDERURGIE

10.01 – Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11- PREMIERE TRANSFORMATION DE L'ACIER

11.01 – Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Etirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 – METALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES METAUX NON FERREUX

13.01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 – Métallurgie des ferro-alliages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05 – Production d'autres métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 – Fabrication de demi-produits en métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - Production et transformation de matières fissiles (disposition non étendue)

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles (disposition non étendue)

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20 – FONDERIE

20.01 - Fonderie des métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 – TRAVAIL DES METAUX

21.01 – Forge, estampage, matriçage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 - Découpage, emboutissage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 - Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Construction métallique

Les activités classées dans ce groupe, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles : sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - Fabrication de ressorts

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 – Fabrication de quincaillerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.13 - Fabrication de mobilier métallique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 - Fabrication de petits articles métalliques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 - Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 - Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 – PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - Fabrication d'autre matériel agricole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 – FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - Fabrication de machines à bois

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - Fabrication d'engrenages et organes de transformation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - PRODUCTION D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 - Robinetterie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - Fabrication et installation de fours

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.

Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge.

Enfin les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - Fabrication de matériel de mines et forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 – INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 – Fabrication de véhicules blindés

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

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

27.01 – Fabrication de matériel de traitement de l'information

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 – Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 – FABRICATION DE MATERIEL ELECTRIQUE

28.10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 – Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 – Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 – Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

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

28.15 – Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 – Réparation de gros matériel électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 – Fabrication de matériel d'éclairage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 – Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escalier mécaniques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 – Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.24 – Fabrication de lampes électriques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux

29 – FABRICATION DE MATERIEL ELECTRONIQUE MENAGER ET PROFESSIONNEL

29.11 – Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 – Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 – FABRICATION D'EQUIPEMENT MENAGER

30.01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 – Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

31.11 - Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14 - Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que le tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 - Fabrication de motocycles et cycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 - Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 – CONSTRUCTION NAVALE

32.01 - Construction de bâtiments de guerre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des arsenaux de la marine nationale.

32.02 - Construction de navires de marine marchande

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la construction de navires de mer en bois.

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

32.04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05 - Réparation de navires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 – CONSTRUCTION AERONAUTIQUE

33.01 - Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 – FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATERIELS DE PRECISION

34.01 - Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 - Fabrication d'instruments d'optique et de précision

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

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

34.07 - Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITES DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 - Industries connexes à l'imprimerie

Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 - Fabrication d'articles de sport et de campement

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance (disposition non étendue)

Sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 - Fabrication d'instruments de musique

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

54.06 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briques et d'allume-gaz.

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

54.07 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires

Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31 - Installations industrielles, montage-levage

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

55.40 - Installation électrique

Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71 - Menuiserie – Serrurerie

Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

Sont visées la fabrication et la pose de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques.

55.73 - Aménagements, finitions

Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.

Par contre sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

59.05 - Commerce de métaux

Dans ce groupe, sont visées, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non-adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06 - Réparation de véhicules automobiles

Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation

Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

76.00 - Holdings

Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste "immobilisations" du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 - Activités d'études techniques

Dans ce groupe sont soumises – à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils – à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03 - Activités d'études informatiques

Dans ce groupe sont soumises – à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils – à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

82.01 – Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.02 – Formation des adultes et formation continue (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.03 – Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34. (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

92.21 – Enseignement (services non marchands à caractère privé)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

97.23 – Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

§ I – CLAUSE D'ATTRIBUTION

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

1- Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise ... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2- Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3- Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

4- Toutefois les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

§ II – CLAUSE DE REPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

1- Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise – représente au moins 80 % de l'effectif total.

2- Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus, se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3- Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

4- Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

§ III – CLAUSE DE RATTACHEMENT

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

1. Les associations de formation (ASFO), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telles que définies par le présent accord et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R.950-8, alinéa 2 du code du Travail.

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

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

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes dispensateurs de formation doté de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

ARTICLE 2 – SUBSTITUTION DE CHAMPS D'APPLICATION

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie, à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

ARTICLE 3 – REVISION

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. chargée du secrétariat.

ARTICLE 4 – ADHESION

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

ANNEXE II CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES :

(Voir Accord National du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié)

ANNEXE III BAREME DES SALAIRES MINIMAUX HIERARCHIQUES

(Voir Avenant Salaires)

ANNEXE IV PERSONNEL DES SERVICES DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE

ACCORD NATIONAL du 4 avril 1979

Préambule

Conformément aux engagements résultant de l'article 15 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires ont décidé de procéder à la révision des modalités d'application des horaires d'équivalence applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance des entreprises de la métallurgie.

Tenant compte à la fois de la nature particulière de ces emplois ainsi que des évolutions intervenues au cours de ces dernières années dans leurs conditions d'exercice, les parties signataires ont arrêté les dispositions ci-après, avec la volonté commune de rendre la situation salariale et, par voie de conséquence, le temps de travail de ce personnel plus «équilibrés par rapport aux autres salariés.

DISPOSITIONS

Article 1^{er}

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques définies par l'accord national du 16 janvier 1979 et relevant du décret du 27 octobre 1936 (art. 5, 13°).

Article 2

Pour le personnel visé à l'article 1^{er}, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires, fixé à 55 heures par semaine depuis le décret du 12 décembre 1978, sera ramené à 52 heures par semaine à compter du 1^{er} avril 1979. Ce seuil de 52 heures sera ramené à 48 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 1980.

Article 3

Les dispositions qui précèdent s'appliqueront sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

Article 4

Les dispositions ci-dessus devront être insérées d'ici le 1^{er} juillet 1979 dans les conventions collectives territoriales des industries métallurgiques, par accord collectif territorial.

Article 5

Les parties signataires se rencontreront durant le premier trimestre de 1980, après la mise en application de la seconde étape fixée par l'article 2, pour examiner la nouvelle situation ainsi créée et son évolution ultérieure éventuelle.

Article 6

Le présent accord établi en vertu de l'article L.132-1 du Code du Travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L.132-8 et R.132-1 du code du Travail.

Les parties signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en vigueur.

AVENANTS

Avenant « Mensuels »

Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

NOTE. — Dans les articles suivants, le terme « salariés » remplacera l'expression « ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ».

Article 2 - Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. L'essai professionnel n'excédera pas une journée de travail, selon l'horaire habituellement travaillé dans le poste à pourvoir.

Il sera indemnisé au taux effectif garanti de la catégorie (barème des minima annexé)(voir Avenants " [Salaires](#)").

Article 3 - Période d'essai

L'engagement ne deviendra définitif qu'après une période d'essai, et dans les conditions suivantes :

A compter du 1^{er} avril 1976, la période d'essai sera de :

- deux semaines pour les salariés occupant un emploi classé au niveau I renouvelable une seule fois ;
- un mois pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux II et III ;
- deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV ;
- trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis. Toutefois, lorsque cette période d'essai est d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en est écoulée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera de six jours pour les périodes d'essai d'un mois et de quinze jours pour les autres.

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

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

Article 4 - Embauchage

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

- l'emploi dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire minimal hiérarchique dudit emploi (base 40 heures) ;
- les appointements réels ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

Article 5 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence et éventuellement par voie d'affichage aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste. 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 considérée comme une rétrogradation. Si, au contraire, l'essai est concluant et si la promotion devient effective, les appointements correspondant au nouvel emploi seront appliqués depuis le début de l'essai.

Article 6 - Appointements

Les salariés seront appointés exclusivement au mois.

Le barème des salaires minima hiérarchiques et les classifications qui leur seront applicables figurent en annexe de la présente convention collective (voir Avenants "[Salaires](#)").

Les salaires visés ci-dessus sont les minima au-dessous desquels aucun salarié ne pourra être rémunéré. Ils servent au calcul de la prime d'ancienneté.

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

Article 7 - Remplacement à un poste de qualification supérieure

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à trois mois, recevra à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et le taux effectif de la catégorie du salarié dont il assure l'intérim.

Article 8 - Bulletin de paye (étendu sous réserve de l'application de l'article R.143-2 du code du Travail)

A l'occasion de chaque paye, sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions suivantes prescrites par l'article R. 143-2 du code du travail et en particulier :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- les noms et prénoms de l'intéressé ;
- l'emploi, la classification et le coefficient hiérarchique qui correspond à cette classification ;
- le salaire minimum hiérarchique de la catégorie ;
- les heures normales, les heures supplémentaires ;-
- le montant de la rémunération brute et, le cas échéant, la nature et le montant des primes à ajouter ou des déductions à opérer sur cette rémunération, ainsi que le montant de la rémunération nette à percevoir ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- la date du paiement de la rémunération.

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

Article 9 - Ancienneté dans l'entreprise

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonctions 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 10 - Prime d'ancienneté — Taux

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé, et est calculée en appliquant au salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé les taux respectifs de :

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 7 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;
- 8 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 10 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;
- 11 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 13 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;
- 14 p. 100 après quatorze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

Le montant de la prime d'ancienneté varie en fonction de l'horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 11 - Travail aux pièces, à la prime, au rendement

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

Le prix des travaux effectués aux pièces, à la prime, au rendement, sous quelque forme que ce soit, doit être établi de telle manière qu'un salarié ou salariée d'habileté moyenne travaillant

normalement réalise un salaire supérieur d'au moins 5 p. 100 au salaire minimum de la catégorie réajusté suivant les accords de salaire intervenus dans l'entreprise depuis le dernier avenant.

Le salarié doit avoir la possibilité de vérifier le décompte de ses bons de travail.

Le salarié qui, pour l'exécution aux pièces, à la prime, au rendement d'un travail nouveau ou exécuté dans des conditions nouvelles, estime que le tarif est mal établi est en droit de présenter une réclamation, à condition que ce soit en cours d'exécution.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution du travail, le temps passé à l'atelier est payé au taux du salaire minimum garanti de sa catégorie, majoré de 5 p. 100.

Ce salaire minimum étant réajusté suivant les accords de salaires intervenus dans l'entreprise depuis le dernier avenant.

Travaux exceptionnels

Article 12 - Travail des dimanches et des jours fériés (étendu sous réserve de l'application des articles L.221-5 et suivants du code du travail)

Les heures effectuées exceptionnellement les dimanches et jours fériés entre zéro heure et vingt-quatre heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ces jours-là, donneront lieu à une majoration de 50 p. 100 du salaire horaire.

Travail de nuit. — Les heures effectuées exceptionnellement en semaine, entre vingt-deux heures et six heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, donneront lieu à majoration de 50 p. 100 du salaire horaire (voir aussi art. 14).

Travaux réguliers d'entretien

Article 13

Les salariés qui effectuent, conformément au tableau de service, des travaux réguliers d'entretien les dimanches et jours fériés, entre six heures et vingt-deux heures, bénéficieront d'une majoration de 30 p. 100 de leur salaire horaire.

Les salariés effectuant des travaux réguliers d'entretien entre vingt-deux heures et six heures, quel que soit le jour, bénéficieront d'une majoration de 50 p. 100 de leur salaire horaire.

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail, se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à l'intéressé en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues en vertu des articles précédents.

Article 14 - Application des taux de majoration — Prime de panier

Les taux de majoration définis aux articles 11 et 12 s'ajoutent aux taux de majoration pour heures supplémentaires prévues par la loi. En outre, pour les travaux de nuit entre vingt-deux heures et six heures et dont la durée dépasse six heures, il est prévu une indemnité de panier de une heure et demie du salaire horaire minimum hiérarchique de l'O.1 :

(salaire H. M. mensuel)

Article 15 - Travail des femmes

Les femmes mécanographes enceintes ou malades, sur présentation d'un certificat médical, seront exemptes d'un travail rémunéré au rendement.

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

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, 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.

Congés payés

Article 16 - Déclaration

Sauf dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Article 17 - Durée du congé

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé dont la durée est fixée par la loi ; à raison de 2 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder 24 jours ouvrables.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme un jour ouvrable, le congé sera alors allongé d'une journée, et donnera lieu à rémunération au titre des jours fériés indemnisés.

La durée du congé payé aux jeunes travailleurs et apprentis est fixée suivant la règle générale ci-dessus.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Article 18 - Période de travail effectif

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes égales à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Pour le calcul de la durée du congé sont considérées comme période de travail effectif : les périodes de congé de l'année précédente, la période de repos des femmes en couches, telle qu'elle se trouve définie par la loi sur la protection de la maternité (loi du 30 décembre 1966, n° 66-104), les périodes limitées à un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendu pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le temps passé en congé éducation, les périodes pendant lesquelles un salarié ou apprenti a été rappelé ou maintenu sous les drapeaux.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

Article 19 - Maladie pendant la période des congés

Dans le cas où le salarié est malade pendant la période fixée pour son propre congé, il doit, à son retour, à une date fixée en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé effectif.

Article 20 - Période de vacances

La période de vacances qui, conformément à la loi, doit être comprise dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les dates limites de la période de congé normal doivent être portées par l'employeur à la connaissance du personnel si possible dans les quatre mois avant l'ouverture de cette période et au minimum dans les trois mois.

Après entente entre la direction et les salariés, ou leur représentant, d'un établissement, une partie des congés pourra être prise par l'ensemble du personnel à une époque différente du congé principal. Dans ce cas, il sera fait application des dispositions légales concernant le fractionnement des congés.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs sera fixé par l'employeur, après consultation des délégués du personnel. Il sera tenu compte des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

On accordera de préférence le congé pendant les vacances scolaires aux personnes dont les enfants fréquentent l'école.

Article 21 - Rappel en cours de congé

Le salarié rappelé en cours de congé, par son employeur, sera remboursé des frais qui seront la conséquence directe de l'interruption de son congé. En outre le délai de route correspondant ne sera pas imputé sur les jours de congé restant à prendre.

Article 22 - Indemnité de congé

L'indemnité de congé est calculée suivant la plus favorable au travailleur des deux règles ci-dessous :

Soit sur la base du 1/12 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour son droit au congé. Par rémunération totale, on doit entendre le salaire et tous ses accessoires (avantages en nature, prime de rendement, majoration pour heures supplémentaires, etc.) à l'exclusion des remboursements de frais, des primes ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

Soit sur la base de la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Cette rémunération se calcule d'après le salaire gagné par l'intéressé, pendant une période de travail normal précédant le congé : avantages en nature, primes et indemnités comprises, à l'exception de primes ayant un caractère de remboursement de frais.

Pour les salariés payés au rendement, la base à retenir est, en principe, celle de la moyenne du mois précédant le départ en congé.

Dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé de l'intéressé,

l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application exactement comme si l'intéressé avait continué à travailler.

Article 23 - Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de résiliation du contrat, le salarié bénéficie (sauf en cas de faute lourde de sa part) d'une indemnité compensatrice de congé qui tient compte de la durée du congé à laquelle il peut prétendre au moment de la rupture.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée aux ayants droit.

Article 24 - Avantages acquis

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

Article 25 - Primes de vacances

A l'occasion du congé principal et en plus de l'indemnité définie ci-dessus, une allocation complémentaire sera accordée à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année des congés.

Sa valeur sera fixée par avenant à la présente convention ([voir Avenants "Salaires"](#)).

Cette indemnité ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé, ou celui de la reprise prévue pour le travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie, par un accident ou par un accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés.

Elle ne se cumulera pas avec les primes qui auraient le même objet.

Elle sera payée à la rentrée des congés.

Article 26 - Indemnité congés ancienneté

Le salarié totalisant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondante à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après vingt-cinq ans et à trois jours après trente ans d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée au taux effectif de l'intéressé.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Pour l'évaluation de l'ancienneté sont assimilées à des périodes de travail effectif celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendu sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, accident du travail, chômage, absence autorisée, de mobilisation de service militaire préparatoire ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque (période d'instruction par exemple).

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 27

A l'occasion d'événements familiaux (mariage, décès) une absence indemnisée sera accordée aux salariés dans les conditions suivantes :

Mariage du salarié : cinq jours ouvrables ;
Mariage d'un enfant : un jour ouvrable ;
Décès du conjoint : trois jours ouvrables ;
Décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;
Décès du père, de la mère, d'un beau-parent : deux jours ouvrables ;
Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ouvrable.

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

Ils seront rémunérés sur la base de l'horaire en vigueur et entreront dans le décompte de l'horaire de travail effectif.

Article 28 - Jours fériés

Les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Article 29 - Service national (étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail)

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

Le départ au service national ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

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

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

Article 30 - Périodes militaires obligatoires

Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence. Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué à travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Article 31 - Conseil de réforme — Présélection (étendu sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 : art.4 de l'accord annexé)

En outre et sous réserve d'une ancienneté dans l'entreprise de trois mois, les jeunes salariés bénéficieront :

- d'une journée à l'occasion d'un conseil de réforme ;
- de deux jours à l'occasion du stage de présélection.

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Article 32 - Principe

Les absences provoquées par incapacité provenant de maladie ou d'accidents autres que les accidents de travail et dûment justifiées, dès que possible, par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Article 33 - Cas de nécessité de remplacement (étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail)

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification pendant un délai de trois mois, qui sera porté à :

- Six mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté ;
- Neuf mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté ;
- Douze mois pour les salariés ayant plus de vingt ans d'ancienneté,

ou lorsque l'absence est justifiée par un accident du travail (sauf s'il s'agit d'un accident de trajet au sens de l'article 415 [§ 1] du code de la sécurité sociale) ou par une maladie professionnelle figurant au tableau annexé au R.A.P. du 31 décembre 1946.

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 38 , le salarié ainsi remplacé percevra 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.

Article 34 - Cas de licenciement collectif (étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail)

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

Article 35 - Indemnisation complémentaire maladie et accident

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié bénéficiera d'une garantie des ressources dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifié par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant quarante-cinq jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation, quarante-cinq jours, sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

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

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

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

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

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

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

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

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

Rupture du contrat de travail

Article 36 - Préavis

Sauf en cas de faute lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :

a) En cas de rupture du fait du salarié, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de :

- deux semaines pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I et II ;
- un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III ;
- deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV ;
- trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

b) En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de :

- deux semaines pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I et II, et ayant moins de six mois de présence continue ;
- un mois pour ces mêmes salariés après six mois de présence continue ;
- un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III ;
- deux mois pour les salariés des niveaux I, II et III justifiant de deux ans de présence continue ;
- deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV quelle que soit l'ancienneté ;
- trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

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

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

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

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de vingt heures non rémunérées ;
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante heures par mois quand le préavis est au moins d'un mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison 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. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Article 37

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

Indemnité de licenciement

Article 38

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

Pour une ancienneté comprise entre deux et cinq ans : un dixième de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

A partir de cinq ans d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

Pour les intéressés ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

Toutefois, il sera fait application de l'indemnité légale spéciale de congédiement chaque fois que le calcul de cette indemnité sera plus favorable au salarié licencié.

Toutefois, quand le salarié aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de congédiement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois — et éventuellement de dixièmes — correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé, diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de congédiement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des appointements des douze derniers mois de présence du collaborateur congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. (étendu sous réserve de l'application de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 : art.5 de l'accord annexé)

Les appointements pris en considération devront 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, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de congédiement par versements échelonnés sur une période de trois mois maximum. (étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-9 du code du travail).

ATTENTION

Article 39 (Ancien) - Départ en retraite (étendu sans préjudice de l'application des articles L.122-14 et suivants, L.122-9 et R.122-1 du code du Travail et de la loi n°79-49 du 19 janvier 1978 : art.6 de l'accord annexé)

Principe

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

Délai de prévenance

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour la catégorie professionnelle du collaborateur intéressé, par l'article 36 du présent avenant.

Montant de l'indemnité

Le salarié qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq ans, recevra une indemnité de départ à la retraite dont le taux et les modalités sont fixés comme suit :

- *Un dixième de mois par année d'ancienneté de deux à dix ans ;*
- *Un mois et demi après dix ans ;*
- *Deux mois après quinze ans ;*
- *Deux mois et demi après vingt ans ;*
- *Trois mois après vingt-cinq ans ;*
- *Trois mois et demi après trente ans ;*
- *Quatre mois après trente-cinq ans ;*

Il ne sera pas tenu compte de la présente postérieure au soixante-cinquième 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 soixante et soixante-cinq ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Article 39 (Nouveau) Indemnité de départ en retraite (Résultant de l'avenant du 4 janvier 2001 non étendu)

1 - Régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant de 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue par 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 sont fixés comme suit :

- *1/10 de mois par année d'ancienneté de 2 à 10 ans ;*
- *1 mois et demi après 10 ans ;*
- *2 mois après 15 ans ;*
- *2 mois et demi après 20 ans ;*
- *3 mois après 25 ans ;*
- *3 mois et demi après 30 ans ;*
- *4 mois après 35 ans.*

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^e 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 36 de la convention collective.

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 5 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 :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté de 2 à 10 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2 mois et demi après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;
- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans.

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 36 ci-dessus.

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, 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.

Article 40 - 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 salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint, et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

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

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

Article 41- Déplacements (Modifié par l'accord du 16 octobre 1979)

Les modalités concernant les déplacements sont réglées conformément à l'accord national sur les conditions de déplacements du 26 février 1976 , annexé à la présente convention.

En outre, et conformément à l'article 9.1 dudit accord, il est précisé que lorsqu'un mensuel travaillant en atelier est détaché en déplacement, il bénéficiera notamment des majorations de salaires, ci-après :

- 10 p. 100 sur les heures de travail effectuées en cas de petits déplacements ;
- 25 p. 100 sur les heures effectuées en cas de grands déplacements.

La définition des déplacements étant celle prévue aux articles 1.4 et 1.5 de l'accord du 26 février 1976.

Article 42 - Retraite complémentaire

Toutes les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à une institution de retraite des salariés relevant de l'U. N. I. R. S. dans les conditions prévues par le règlement de l'U. N. I. R. S.

Cette affiliation s'applique également au personnel à domicile.

Article 43 - Travaux salissants

En cas de travaux salissants ou susceptibles d'entraîner une usure rapide des vêtements de travail, travaux d'entretien, manipulation d'acides, de travaux de feux, etc., les vêtements de travail nécessaires seront alloués par l'entreprise.

Article 44 - Dépôt aux prud'hommes

Le texte du présent avenant sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Limoges conformément à l'article L. 132-6 du livre I^{er} du code du travail.

Article 45 - Date d'application

Le présent avenant annule et remplace tous les textes intervenus précédemment en la matière dans les industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Conformément à l'article L. 132-8 du livre I^{er} du code du travail, il est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Annexe I à l'avenant "mensuels"

Primes de vacances

Accord du 8 novembre 1978

(Étendu par arrêté du 22 juillet 1980, JO 21 septembre 1980)

Article 1

Conformément à l'article 25 de l'avenant « Mensuel » à la présente convention, les parties signataires sont d'accord pour fixer le montant de la prime de vacances, pour l'exercice 1979, à la somme de 150F.

Article 2

Le présent avenant sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Limoges, conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Fait à Limoges, le 8 novembre 1978

Suivent les signatures :

La délégation patronale ;

La délégation F.O. ;

La délégation C.G.C. ;

La délégation C.F.T.C.

Accord du 5 janvier 1996 (Non étendu)

Les représentants de la chambre patronale des métaux et industries connexes du Limousin et des organisations syndicales signataires ont décidé de fixer le montant de la prime de vacances prévue à l'article 25 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective à 300 F à compter de 1996.

Annexe II à l'avenant "mensuels" :

Conditions de déplacement

Accord national du 26 février 1976
(Étendu par arrêté du 22 juillet 1980, JO 21 septembre 1980)
(Se reporter à l'accord national du 26 février 1976)

PREAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I – GENERALITES – DEFINITIONS

Article 1.1 – Champ d'application

1.1.1. Professionnel

- a) Le présent accord s'applique au personnel – à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 – des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

- b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

- a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.

- b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Article 1.2. - Lieu d'attachement

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc. sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article 1.3. – Point de départ du déplacement

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (1).

1.3.2. Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code Civil) (2) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

(2) Article 102 du code civil alinéa 1^{er} : « le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4. – Définition du déplacement

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5. – Nature des déplacements

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6. – Convention collective applicable au salarié en déplacement

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une

autre convention.

Article 1.7. – Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 1.3) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II – REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS

Article 2.1. – Principe

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées.

Article 2.2. – Transport et trajet

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3. – Indemnité différentielle de repas

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2.50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4. – Indemnisation forfaitaire

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2. et 2.3. seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Article 2.5. – Dispositions complémentaires

Les articles 3.10. et 3.15. ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III – REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS

Article 3.1. – Temps et mode de voyage

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de services, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2. – Frais de transport

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprises entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^e classe ou, à défaut, à une place de 1^{ère} classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touristique.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3. – Bagages personnels

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4. – Délai de prévenance et temps d'installation

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

Article 3.5. – Indemnité de séjour

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal,
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

- a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
- b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100.000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100.000 habitants et plus.
- c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement;

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines 100 %
- au-delà de la 10^e semaine 90 %

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié, est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc..., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6. – Voyage et détente

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvré ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois, soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a la possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7. – Congés payés annuels

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Article 3.8. – Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre du voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 3.9. – Maladies ou accidents

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1., et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10 – Décès

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11. – Elections

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12. – Maintien des garanties sociales

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13. – Voyage de retour en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2. et 3.3.

Article 3.14. – Assurance voyage avion

3.14.1 Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque de décès invalidé du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15. – Déplacements en automobile

3.15.1. Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurance ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV – REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 4.1. – Disposition préliminaire

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 6 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail de salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2. – Champ d'application

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur "lieu d'attachement", tel qu'il est défini par l'article 1.2. du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités de salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi du mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3. – Elections

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4. – Désignation des délégués syndicaux

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5. – Exercice des fonctions

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6. – Temps et frais de trajet ou de voyage

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leur temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1. et 3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7. – Autres voyages ou trajets

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1. du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévues à l'article 4.6., sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8. – Dispositions diverses

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V – HYGIENE ET SECURITE

Article 5.1. – Comité d'hygiène et de sécurité

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à 231-10 du Code du Travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du Code du Travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans les conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du Travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2. – Responsabilité de l'employeur ou de son représentant

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du Travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la Sécurité Sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

Article L.498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L.496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du Travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du Travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article . 499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la

cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L.292 **(2)**.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L.496 **(3)**, le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L.503 **(4)**.

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du Travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L.465 **(5)**.

Article L.500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité Sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc. et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

(5) Ce délai est de deux ans.

Article 5.3. – Premiers secours

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1.a. devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4. – Information des salariés

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article 5.5. – Visites médicales

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus. Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6. – Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés **(1)** et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

Article 5.7. – Vestiaire et installation sanitaire

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1. – Dispositions générales

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour les raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2. – Stages à plein temps

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L.960-1 à L.960-18 et R.900-1.

CHAPITRE VII – DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS A L'ARTICLE 1.1.2.a.

Article 7.1. – Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2. – Dispositions recommandées

7.2.1. – Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. – Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. - Equivalences des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. – Assurance voyage avion

Les dispositions de l'article 3.14. s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2.a.

7.2.5. – *Maladie, décès*

- a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurances et de prévoyance auxquels l'employeur participe.
- b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. *Clauses particulières*

les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII – PERSONNEL SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT

Article 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX – APPLICATION DE L'ACCORD

Article 9.1. – Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés – telle la prise en charge des frais de voyage en 1^{ère} classe S.N.C.F. – ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2. – Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargés de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3. – Date d'application

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} avril 1976.

Article 9.4.

Le présent accord établi en vertu de l'article L.132-1 du Code du Travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L.132-8 et R.132-1 du Code du Travail.

Avenant relatif à certaines catégories de "mensuels"

Accord national du 13 septembre 1974 modifié le 26 juillet 1976.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

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

Article 2 – PERSONNEL VISE (*)

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 mutation pour éluder leur application.

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

Article 3 – ENGAGEMENT

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

Tout engagement sera confirmé 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 annexé de 15 jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

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

Article 4 – EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

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

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

Article 5 – PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par 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 6 – EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que ceux sur la formation et le perfectionnement professionnel. 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 les accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

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

Article 7 – 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. (alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail).

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

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

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

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

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ, volontaire ou non, dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8 – REMUNERATION

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 et 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'heures 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 Convention Collective. »

(**) Ce texte résulte du Protocole d'Accord National du 27 juillet 1976.

(*) ce texte résulte du Protocole d'Accord National du 21 juillet 1975.

Article 9 – RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES

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

Article 10 – SECRET PROFESSIONNEL – CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

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

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^e 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^e 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 11 – INDEMNITE 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 calculée selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

Article 12 – RECLASSEMENT (étendu sous réserve de l'application des articles L.122-9 et R.122-1 du code du travail et de la loi n°78-49 du 19 janvier 1978 : art.5 de l'accord annexé)

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 :

Article 13 – DEPOT AUX PRUD'HOMMES

Le texte du présent avenant sera déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Limoges conformément à l'article L.132-8 du livre 1er du Code du Travail.

Article 14 – DATE D'APPLICATION

Conformément à l'article L.132-8 du Livre 1^{er} du Code du Travail, il est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes.

SALAIRES

Avenant salaires

Avenant salaire du 28 novembre 2006 (non étendu)

BAREME DES TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNEE 2006

(Base 151 heures, 67 par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

Les représentants :

- de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Limousin (Haute-Vienne et Creuse),
- des Organisations Syndicales signataires,

ont décidé de fixer le barème des taux garantis annuels prévu par l'article 2 de l'accord du 5 avril 1990 pour l'année 2006.

Niveau	Echelon	Coefficient	Taux garanti annuel
I	1	140	14833,00
	2	145	14856,00
	3	155	14880,00
II	1	170	14940,00
	2	180	15000,00
	3	190	15060,00
III	1	215	15240,00
	2	225	15600,00
	3	240	16115,00
IV	1	255	17068,00
	2	270	18068,00
	3	285	19069,00
V	1	305	20440,00
	2	335	22409,00
	3	365	24390,00
	3	395	26397,00

PRIME DE VACANCES (inchangée) : Article 25 de l'avenant "Mensuels" de la Convention Collective des Industries et Métiers de la Métallurgie du Limousin (Haute-Vienne et Creuse): 66 €

VALEUR DU POINT : 4,67€ (applicable à compter du 01 janvier 2007)