

# **Convention collective départementale de la métallurgie du Loir-et-Cher du 5 juillet 1991**

**Etendue par arrêté du 25 juin 2007, JO du 5 juillet 2007**

**IDCC 2579**

**BROCHURE JO 3334**

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries et métiers de la métallurgie du Loir et Cher.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT (adhésion par lettre du 21 décembre 2010).

## **PARTIE IA - Dispositions générales**

### **SOMMAIRE**

- Article 1er - Domaine d'application
- Article 2 - Durée. - Dénonciation. - Révision
- Article 3 - Adhésion
- Article 4 - Droit syndical
- Article 5 - Autorisation d'absence
- Article 6 - Commissions paritaires
- Article 7 - Panneaux d'affichage
- Article 8 - Délégués du personnel
- Article 9 - Préparation des élections
- Article 10 - Bureau de vote
- Article 11 - Organisation du vote
- Article 12 - Comité d'entreprise
- Article 13 - Embauchage
- Article 13 bis - Principe de non discrimination et d'égalité de traitement entre salariés
- Article 14 - Durée du travail
- Article 15 - Congés payés
- Article 16 - Hygiène. - Sécurité
- Article 16 bis - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Article 16 ter - Travailleurs handicapés
- Article 17 - Différends collectifs. - Conciliation
- Article 17 bis - Commission paritaire d'interprétation
- Article 18 - Avantages acquis
- Article 18 bis - Participation des salariés aux résultats de l'entreprise
- Article 19 - Dépôt de la convention
- Article 20 - Date d'application

## **PARTIE IA**

### **DISPOSITIONS GENERALES**

#### **ARTICLE 1er : DOMAINE D'APPLICATION**

La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des Industries Métallurgiques, Mécaniques, Connexes et similaires pour l'ensemble du département du Loir-et-Cher.

Entrent dans le champ d'application de la Convention, les entreprises appartenant aux activités énumérées en ANNEXE I et qui, sauf exception, sont définies par référence à la nomenclature des activités économiques telle qu'elle résulte du décret du 9 novembre 1973 étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par la présente Convention lorsqu'il s'agit de ces mêmes Industries.

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 conditions particulières de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les Avenants les concernant.

Les Ingénieurs et Cadres ainsi que les Voyageurs, Représentants et Placiers pourront se prévaloir des dispositions générales de la présente Convention.

Le champ d'application territorial de la présente Convention s'étend au département du LOIR-et-CHER (41).

La présente Convention a été rédigée pour pouvoir être étendue conformément aux dispositions de l'article L 133-1 du Code du Travail.

#### **ARTICLE 2 : DUREE - DENONCIATION - REVISION**

La présente convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation totale ou partielle par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée soit totalement soit partiellement, à toute époque avec un préavis d'un mois. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décréter ni grève, ni lock-out.

La dénonciation partielle pourra s'effectuer thème par thème et/ou article par article.

La partie qui dénoncera tout ou partie de la Convention et/ou de ses avenants devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de Convention Collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois, qui commencera à courir à l'expiration du préavis visé à l'alinéa 1er. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

### **ARTICLE 3 : ADHESION**

§ 1 - Conformément aux dispositions de l'art. L 132-9 du Code du Travail, toute organisation syndicale qui n'est pas signataire de la présente convention peut y adhérer.

§ 2 - L'adhésion d'une organisation syndicale non signataire ne peut être partielle et doit porter sur la convention dans son entier.

§ 3 - L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'art. 19.

### **ARTICLE 4 : DROIT SYNDICAL**

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

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions du Code du Travail .

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

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

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

### **ARTICLE 5 : AUTORISATION D'ABSENCE**

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister annuellement à un congrès de son organisation syndicale, et à une réunion statutaire départementale, l'absence correspondant à cette dernière étant limitée à une journée.

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

En matière de congé de formation économique sociale et syndicale, les salariés pourront être admis au bénéfice de la loi du 30 décembre 1985 dans les conditions prévues par ce texte.

### **ARTICLE 6 : COMMISSIONS PARITAIRES**

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

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

### **ARTICLE 7 : PANNEAUX D'AFFICHAGE**

L'affichage syndical s'exerce conformément aux dispositions du Code du Travail. Un panneau d'affichage sera réservé aux communications des organisations syndicales. Il sera apposé à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les communications seront portées à la connaissance de la direction simultanément à l'affichage. Celles-ci ne devront pas présenter de caractère polémique. Ces communications figureront obligatoirement sur les panneaux prévus à cet effet.

## **ARTICLE 8 : DELEGUES DU PERSONNEL**

### **NOMBRE DES DELEGUES DU PERSONNEL**

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales du titre II du Code du Travail, Sections lois et règlements.

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

## **ARTICLE 9 : PREPARATION DES ELECTIONS**

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le Chef d' Entreprise à élaborer le protocole d'accord et à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

En l'absence de protocole d'accord, la date et les heures de commencement et de fin du scrutin seront placées après avis des délégués sortants, dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

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

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

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

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

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

## **ARTICLE 10 : BUREAU DE VOTE**

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens en ancienneté dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et de l'électeur le plus jeune en âge, présents et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

## **ARTICLE 11 : ORGANISATION DU VOTE**

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoiloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe mise à disposition à l'occasion du vote.

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

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

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

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

## **ARTICLE 12 : COMITES D'ENTREPRISE**

Pour la réglementation des Comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par le Comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. (Titre III du Livre IV du Code du travail).

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Pour la préparation et l'organisation des élections des membres du Comité d'entreprise, il sera fait application en les transposant des règles prévues pour les élections des délégués du personnel par les articles 9, 10 et 11.

### **ARTICLE 13 : EMBAUCHAGE**

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main d'œuvre à la section locale de l'Agence Nationale pour l'Emploi (A.N.P.E.) et à l'intérieur de l'entreprise sous respect des articles L 123-1 à 123-7 du Code du Travail relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel par priorité , aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour motif économique.

### **ARTICLE 13 BIS – PRINCIPE DE NON - DISCRIMINATION ET D'EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE SALARIES.**

L'appartenance ou la non - appartenance à une nation, une ethnie, une race ou une religion, de même que le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge et la situation de famille, ne peuvent être une cause de discrimination, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail.

### **ARTICLE 14 : DUREE DU TRAVAIL**

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales ou réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les Industries des Métaux.

### **ARTICLE 15 : CONGES PAYES**

Sous réserve des dispositions spéciales figurant dans les Avenants à la présente convention, les congés payés sont réglés conformément à la loi.



Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cependant les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

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

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date ; la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard trois mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Toutefois la date et le délai visés ci-dessus seront ramenés respectivement au 1er mars et à deux mois si l'entreprise est tributaire d'un donneur d'ordre prépondérant.

### **ARTICLE 16 : HYGIENE, SECURITE**

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

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de protections individuels et collectifs mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits après information du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

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

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

### **ARTICLE 16 Bis : COMITE D'HYGIENE DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur dans les industries des Métaux.

Dans les établissements inclus dans le champ d'application de la présente Convention et occupant au moins 50 salariés, il sera mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CHSCT a pour mission fondamentale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement, il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en cette matière.

Le CHSCT sera informé et consulté lors de l'introduction de nouvelles technologies dans le cadre de l'accord national du 21 janvier 1987.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres représentant du personnel au CHSCT ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement, en accord avec le CHSCT.

### **ARTICLE 16 TER – TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Il sera accordé une attention toute particulière à l'égard des travailleurs handicapés ou devenus handicapés à l'occasion de l'exécution de leur contrat de travail et ce pour quelque cause que ce soit.

Dans ce cadre, les parties signataires rappellent que parmi les mesures appropriées visées à l'article L 323-9-1 du Code du travail issu de la loi du 11 Février 2005, figurent notamment l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formations professionnelles.

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

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

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention Collective et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l' U.I.M.M. Loir et Cher

En outre, cette commission pourra être saisie dans les conditions prévues aux articles 13 et 21 de l'Avenant "Mensuels" des difficultés relatives à l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes, jeunes et adultes, pour un travail de valeur égale.

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

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

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

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ, il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal de non conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est aussitôt dressé ; il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

Le procès verbal de conciliation ou de non-conciliation est notifié sans délai à toutes les parties.

Le Secrétariat de la Commission est assuré par l' U.I.M.M. Loir et Cher.

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

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente Convention, les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne pas prendre des mesures en rapport avec le litige qui pourraient provoquer une aggravation des relations existantes entre elles.

#### **ARTICLE 17 BIS – COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRETATION**

Il est institué une commission paritaire professionnelle d'interprétation dont le rôle est de donner un avis sur les difficultés liées à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

La commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par l' U.I.M.M. Loir et Cher.

Son secrétariat est assuré par l' U.I.M.M. Loir et Cher.

La commission est saisie par une demande écrite et motivée adressée au secrétariat de la commission par l'une des organisations ci-dessus visées.

Elle se réunit dans le délai de deux mois maximum à dater de la réception de cette demande.

Un procès-verbal est dressé, faisant état des positions respectives exprimées par chacune des organisations signataires et adhérentes de cette même convention. Le procès-verbal est signé par tous les membres présents. Il a valeur d'un simple avis.

Toutefois, dès lors que le procès-verbal recueille un avis unanime de la part de toutes les parties signataires et adhérentes de la présente convention, il a la même portée que les clauses de la présente convention et de ses annexes.

### **ARTICLE 18 : AVANTAGES ACQUIS**

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

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

Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent, en aucun cas, être interprétés comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usage ou de convention d'entreprise.

### **ARTICLE 18 BIS – PARTICIPATION DES SALARIES AUX RESULTATS DE L'ENTREPRISE**

La participation aux résultats de l'entreprise sera mise en œuvre conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **ARTICLE 19 : DEPOT DE LA CONVENTION**

La présente Convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt aux Secrétariats des Conseils de Prud'hommes de Loir-et-Cher dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du Code du Travail, ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

### **ARTICLE 20 : DATE D'APPLICATION**

La présente Convention Collective sera, conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du Ministre chargé du travail.

## ANNEXE IB AUX DISPOSITIONS GENERALES

### - Entreprises dont les activités entrent dans le champ de la convention collective -

#### **Article 1er :Champ d'application**

##### 10- Sidérurgie

###### 10.1 - Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 11- Première transformation de l'acier

###### 11.1 - 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.

###### 11.2 - Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

###### 11.3 - Étirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

###### 11.4 - Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

###### 11.5 - Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 13- Métallurgie et première transformation des métaux non ferreux

###### 13.1 - 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 électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

#### 13.2 - Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.3 - Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.4 - 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'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

#### 13.5 - Production d'autres métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux

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

#### 13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 13.15 - Production et transformation de matières fissiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 20- Fonderie

20.1 - Fonderie de métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.2 - Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21- Travail des métaux

21.1 - 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.

21.2 - 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.

21.3 - Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.4 - Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.5 - Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.6 - 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.

#### 21.7 - 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.

#### 21.8 - 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.

#### 21.9 - Fabrication d'outillage à la 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

22.1 - Fabrication de tracteurs agricoles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.2 - 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

23.1 - Fabrication de machines-outils à métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.2 - Fabrication de machines à bois

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.3 - Fabrication d'outillage, outils pour machines

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.4 - Fabrication d'engrenages et organes de transmission

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.5 - Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 24- Production d'équipement industriel

##### 24.1 - Robinetterie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 24.2 - Fabrication et installation de fours

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 24.3 - 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.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 24.5 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 24.6 - Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

##### 24.7 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 24.8 - Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 24.9 - 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 matériel de manutention, de matériel pour les mines, la sidérurgie, le génie civil

#### 25.1 - Fabrication de matériel de travaux publics

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 25.2 - 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.

#### 25.3 - Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 25.4 - Fabrication de matériel de mines et de forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 26- Industrie de l'armement

#### 26.1 - Fabrication de véhicules blindés

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

#### 26.2 - 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 matériel de traitement de l'information

#### 27.1 - Fabrication de matériel de traitement de l'information

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 27.2 - Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 28- Fabrication de matériel électrique

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

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

#### 28.15 - Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 28.16 - Réparation de gros matériel électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 28.17 - Fabrication de matériel d'éclairage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 28.23 - Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 28.24 - Fabrication de lampes électrique

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

### 29 - Fabrication de matériel électronique ménager 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 régulateurs 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'équipement ménager

#### 30.1 - 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.

30.2 - 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.

30.3 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre

[ (note 1) : (1) À l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65.]

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 automobile

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 carrosserie, bennes, remorques, autres que de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture 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

32.1 - Construction de bâtiments de guerre

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

32.2 - Construction de navires de marine marchande

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

32.3 - Construction d'autres bateaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.4 - 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.

32.5 - 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 aéronautique

33.1 - Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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



Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.3 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.4 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

#### 34- Fabrication d'instruments et de matériels de précision

34.1 - Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

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

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.5 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.6 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

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

34.7 - Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### **Activités 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.

54.2 - Fabrication d'articles de sport et de campement

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

54.3 - Fabrication de bateaux de plaisance

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

54.5 - 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.

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

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

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

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

#### 55.73 - Aménagements, finitions

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

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

#### 59.05 - Commerce de métaux

Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents de 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.

#### 66.2 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage

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

#### 66.3 - Réparation de montres et horloges de bijouterie

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

#### 66.4 - 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 1).

#### 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.

#### 83.1 - 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).

#### § 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 répartition**

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

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise - représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

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

## **Article 2 - Substitution de champs d'application**

Le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> 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 collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

## **Article 3 - Révision**

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'UIMM chargée du secrétariat.

## **Article 4 - Adhésion**

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.

## PARTIE IC – AVENANT MENSUELS

### SOMMAIRE

ARTICLE 1 <sup>er</sup> : DOMAINE D'APPLICATION .....	34
ARTICLE 2 : ESSAI PROFESSIONNEL - PERIODE D'ESSAI.....	34
ARTICLE 3 : EMBAUCHAGE .....	38
ARTICLE 4 : PROMOTION .....	38
ARTICLE 5 : REMPLACEMENT PROVISOIRE .....	39
ARTICLE 6 : BULLETIN DE PAYE .....	39
ARTICLE 7 : PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE	39
ARTICLE 8 : CLASSIFICATION .....	39
ARTICLE 9 : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES - REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE .....	40
ARTICLE 10 : SALAIRES.....	41
ARTICLE 11 : PAIEMENT AU MOIS .....	41
ARTICLE 12 : COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE.....	41
ARTICLE 13 : SALAIRES AGES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS.....	42
ARTICLE 14 : ANCIENNETE .....	42
ARTICLE 15 : PRIME D'ANCIENNETE .....	43
ARTICLE 16 : MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.....	43
ARTICLE 17 : MAJORATION D' INCOMMODITE POUR TRAVAIL UN JOUR FERIE	44
ARTICLE 18 : MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE .....	44
ARTICLE 19 – INDEMNITE DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL.....	44
ARTICLE 20 : MAJORATION D' INCOMMODITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES.....	45
ARTICLE 21 : PAUSE PAYEE.....	46
ARTICLE 22 : INDEMNITES D' EMPLOI .....	46
ARTICLE 23 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.....	47
ARTICLE 24 : TRAVAIL DES FEMMES .....	47
ARTICLE 25 : CONGES DE MATERNITE.....	48
ARTICLE 26 : CONGE PARENTAL D' EDUCATION - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	48
ARTICLE 27 : JOURS FERIES.....	50
ARTICLE 28 : CONGES PAYES .....	50
ARTICLE 29 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX ...	52
ARTICLE 29 - A - AUTORISATION D' ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE .....	53
ARTICLE 30 : SERVICE NATIONAL .....	53
ARTICLE 31 : INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT	54
ARTICLE 32 : INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L' ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL .....	55
ARTICLE 33 : PREAVIS.....	56
ARTICLE 34 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT.....	57
ARTICLE 35 – RUPTURE CONVENTIONNELLE.....	60



ARTICLE 36 – DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE A L’INITIATIVE DU SALARIE ..... 60

ARTICLE 36BIS – MISE A LA RETRAITE A L’INITIATIVE DE L’EMPLOYEUR..... 62

ARTICLE 37 : DEPLACEMENTS ..... 63

ARTICLE 38 : CHANGEMENT DE RESIDENCE..... 63

ARTICLE 39 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE..... 64

ARTICLE 39 bis – INVENTIONS DE SALARIES ..... 64

ARTICLE 40 : APPRENTISSAGE ..... 65

ARTICLE 40 BIS – FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE65

ARTICLE 41 : DATE D'APPLICATION ..... 66

## **PARTIE IC**

### **AVENANT "MENSUELS"**

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

Le présent Avenant règle les rapports entre les Employeurs, d'une part, et les ouvriers, les administratifs et techniciens et les agents de maîtrise des deux sexes, d'autre part, des Entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente Convention Collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, les administratifs et techniciens et agents de maîtrise des deux sexes sont désignés sous le vocable unique "mensuels" à défaut de précision contraire.

#### **ARTICLE 2 : ESSAI PROFESSIONNEL - PERIODE D'ESSAI**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

##### **Essai professionnel**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi que, le cas échéant, à des examens psychotechniques, pour autant qu'il excède 4 heures, sera payé sur la base prorata temporis de la rémunération effective garantie (RAG). La durée de cet essai professionnel ne pourra excéder une journée.

L'employeur informera les candidats de la décision prise à leur égard après l'épreuve d'essai.

##### **Période d'essai**

###### **1. Objet de la période d'essai**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

## 2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

## 3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des 3 alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- **3 mois** pour les salariés classés au **niveau III** (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- **4 mois** pour les salariés classés au **niveau IV** (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- **5 mois** pour les salariés classés au **niveau V** (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

### 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

#### a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes:

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

### *b) Cessation à l'initiative du salarié*

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

### **ARTICLE 3 : EMBAUCHAGE**

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

- la fonction, étant entendu que celle-ci pourra viser éventuellement plusieurs postes pour autant que ceux-ci soient exclusivement connexes ou complémentaires et visent à permettre au salarié d'être polyvalent.
- le niveau et l'échelon dans la classification, l'horaire de travail ;
- la rémunération effective garantie (R.A.G.) dudit emploi ;
- la rémunération réelle base horaire légal en vigueur;
- l'Etablissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

Toute modification substantielle de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus et pour autant qu'elle ait une incidence tangible et directe sur l'emploi et/ou sur la rémunération 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 4 : PROMOTION**

En cas de vacance ou de création de poste, l'Employeur fera si possible appel de préférence aux mensuels employés dans l'Entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions des accords nationaux sur la sécurité de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure, et sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L 321-14 du Code du Travail.

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

## **ARTICLE 5 : REMPLACEMENT PROVISOIRE**

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement provisoire d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à un mois recevra, à partir du deuxième mois et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 3/4 du douzième de la différence entre la rémunération effective garantie de sa catégorie et celle de la catégorie du mensuel dont il assure le remplacement provisoire.

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

## **ARTICLE 6 : BULLETIN DE PAYE**

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette toutes les indications prévues par la législation avec notamment la référence à la Convention Collective applicable en Loir et Cher.

## **ARTICLE 7 : PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE**

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel, pendant l'exécution du travail (arrêt de courant dû à l'entreprise, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc ...) le temps passé sur le lieu du travail est payé à l'intéressé à son salaire effectif. En cas de coupure de courant indépendante de la volonté de l'employeur, les salariés ne pourront se prévaloir des dispositions ci-dessus, à l'exception de la première heure de coupure de courant qui sera payée par l'entreprise et sauf clauses particulières plus avantageuses existantes dans celle-ci.

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

## **ARTICLE 8 : CLASSIFICATION**

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en ANNEXE I D 1.

## **ARTICLE 9 : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES - REMUNERATION ANNUELLE GARANTIE**

Les rémunérations minimales hiérarchiques, correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 Juillet 1975 modifiée, sont fixées par accord collectif territorial pour servir de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire effectif de travail et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier conformément à l'article 2 du 17 Janvier 1991 portant avenant à l'Accord National du 13 Juillet 1983.

Une rémunération effective garantie dénommée Rémunération Annuelle Garantie est instituée pour chacun des échelons et coefficient de la classification découlant de l'Accord National du 21 Juillet 1975 modifiée.

Cette garantie, annuelle, qui ne sert pas de base de calcul de la prime d'ancienneté ci-dessus visée, fera l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation par échelon ou coefficient d'une valeur nominale, en tenant compte des niveaux de salaires pratiqués dans la branche territoriale et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du Salaire Minimum de Croissance.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans ainsi que celui d'aptitude physique réduite bénéficieront de la garantie de rémunération effective garantie (R.A.G.) pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'Accord National du 21 Juillet 1975 sous déduction ;

1 - En ce qui concerne le mensuel âgé de moins de 18 ans, des abattements prévus à l'article 13.

2 - En ce qui concerne le mensuel d'aptitude physique réduite de l'abattement prévu par les dispositions légales.

Pour le mensuel d'aptitude physique réduite, il est précisé que l'abattement prévu au 2 de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15, et qu'en tout état de cause il devra être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

Le barème de la prime d'ancienneté et de la Rémunération Annuelle Garantie (R.A.G.) ainsi que les modalités d'application de cette dernière, figurent à l' ANNEXE I D 2.



## **ARTICLE 10 : SALAIRES**

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

Le salaire minimal pour les travaux au temps ne sera pas inférieur à la rémunération effective garantie (R.A.G.) de l'échelon prévu en ANNEXE I D 2.

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

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

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

Les mensuels sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. La rémunération réelle mensuelle correspond à 169 heures par mois\* pour un horaire hebdomadaire de 39 Heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

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

## **ARTICLE 12 : COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE**

En cas de contestation à caractère individuel et de façon exceptionnelle, l'intéressé pourra demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant de sa paye.

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

### **ARTICLE 13 : SALARIES AGES DE MOINS DE DIX-HUIT ANS**

Les conditions particulières de travail des jeunes mensuels dans les Industries des Métaux sont réglées conformément à la loi, en particulier il est rappelé que les jeunes âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés plus de 4H 30 consécutivement ni plus de huit heures par jour.

Il est rappelé que les mensuels âgés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions du Code du travail.

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

En dehors des cas prévus au précédent paragraphe, les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de qualification, ont la garantie de la rémunération effective garantie (R.A.G.) de l'échelon auquel ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

	16 à 17 ans -----	17 à 18 ans -----
. à l'embauchage .....	10 %	5 %
. à partir de 6 mois de pratique dans L'établissement .....	5 %	0 %

L'abattement est supprimé à partir du dix-huitième anniversaire.

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la commission prévue à l'article 17 des "DISPOSITIONS GENERALES" de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

### **ARTICLE 14 : ANCIENNETE**

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs dans la même Entreprise, ainsi que de l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'Employeur, même dans une autre Entreprise.

### **ARTICLE 15 : PRIME D'ANCIENNETE**

Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après, et dont le barème figure à l' ANNEXE I D 2.

la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé aux taux respectifs de :

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

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

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

### **ARTICLE 16 : MAJORATIONS DES HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées dans le cadre d'une durée hebdomadaire de 39 heures, ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

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

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

Il peut être dérogé à l'obligation de majoration des heures supplémentaires énoncée ci-dessus en cas de mise en application des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail, dans le respect des conditions et modalités prévues par ces textes.

### **ARTICLE 17 : MAJORATION D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL UN JOUR FERIE**

Les heures effectuées un jour férié seront majorées de 50 %.

### **ARTICLE 18 : MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL LA NUIT OU LE DIMANCHE**

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité - et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera, en outre, accordée aux mensuels qui, travaillant huit heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures ou l'anticiperont avant 6 heures, pour toutes les heures de travail - quel que soit leur nombre - effectuées après 22 heures ou avant 6 heures.

Les heures de travail effectuées le jour de repos hebdomadaire, en supplément de l'horaire hebdomadaire habituel, notamment pour exécuter un travail urgent, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % incluant les majorations pour heures supplémentaires.

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux salariés travaillant en horaire réduit de fin de semaine, en application des dispositions de l'ordonnance du 16 Janvier 1982 et de l'article 20 de l'Accord National du 23 Février 1982 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries métallurgiques.

### **ARTICLE 19 – INDEMNITE DE RESTAURATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail situés sur la plage nocturne entre 21 heures et 6 heures ou d'horaires décalés ne lui permettant ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent. Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant de l'indemnité de restauration sur le lieu de travail est fixé en annexe I D 2 au présent avenant.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale. En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (SMIC, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Les dispositions du présent article, instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail, pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire conformément à l'article 2 des dispositions générales IA de la présente convention, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas où le régime juridique de ladite indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, venait à être modifié.

## **ARTICLE 20 : MAJORATION D' INCOMMODITE POUR TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES**

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit - sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques - les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % du taux horaire effectif, base 39 heures, de l'intéressé.

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

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

## **ARTICLE 21 : PAUSE PAYEE**

Une indemnité d'une demi-heure de salaire au taux effectif garanti, base 39 heures, sera accordée pour une pause située pendant le poste ou reportée en fin de poste aux choix de l'employeur :

1°) Aux mensuels travaillant dans des équipes successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires ;

2°) Aux mensuels travaillant en application d'horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires sont placés à des heures notoirement décalées par rapport aux heures normales de travail.

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

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que laminages, tréfilages, chargements périodiques de four, etc.

## **ARTICLE 22 : INDEMNITES D' EMPLOI**

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

Cependant, lorsqu'exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubres, dans lesquelles certains travaux sont exécutés, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées aux salariés à moins qu'il n'ait été tenu compte de cette situation dans la fixation de leur salaire.

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

Le versement de primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après consultation du médecin du travail et consultation du CHSCT, entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, un avis motivé sera demandé au médecin du travail et il lui

sera laissé le soin de procéder à une enquête approfondie auprès des intéressés, ainsi qu'auprès du délégué du personnel de l'atelier considéré ou, à défaut du délégué chargé habituellement de présenter les réclamations du personnel de cet atelier. Ces primes peuvent être fixées, soit en valeur absolue, soit en pourcentage de la rémunération effective garantie (R.A.G.) du salarié intéressé.

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

### **ARTICLE 23 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Conformément aux articles L 140-2 et suivants et des articles R 140-1 et suivants du Code du Travail, les Entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui naîtraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 17 des Dispositions Générales de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau, l'échelon et le salaire prévus par la présente Convention Collective.

### **ARTICLE 24 : TRAVAIL DES FEMMES**

#### **Conditions de travail particulières aux femmes enceintes:**

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

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

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

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

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L 122-25-1 du Code du Travail, sous réserve des dispositions suivantes :

1°/ en cas de changement d'emploi, à l'initiative de l'employeur, sur demande du médecin du travail, les salaires et appointements antérieurs seront maintenus.

Lorsque l'intéressée aura une présence continue supérieure à un an, elle bénéficiera en outre, des augmentations générales de salaires intervenues depuis le changement d'emploi (jusqu'à son départ en congé de maternité).

2°/ en cas de changement d'emploi, à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération antérieure lui sera assuré à condition qu'elle ait été présente dans l'entreprise depuis un an au moins à la date du début de la grossesse attestée par le médecin traitant.

3°/ en cas de changement d'emploi intervenu, à la suite d'un désaccord entre l'employeur et la salariée, sur avis du médecin du travail attestant la nécessité de ce changement et l'aptitude de la salariée au nouvel emploi envisagé, les mesures définies ci-dessus au § 1°/ seront appliquées.

#### **ARTICLE 25 : CONGES DE MATERNITE**

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Les femmes ayant un an d'ancienneté dans l'Entreprise seront indemnisées par l'employeur pendant une période de six semaines avant la date présumée de l'accouchement, éventuellement augmentée d'un repos de deux semaines si un état pathologique attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse le rend nécessaire, et de dix semaines après la date de l'accouchement prolongée de deux semaines en cas de naissances multiples.

L'indemnisation par l'Employeur des périodes ci-dessus définies est subordonnée au versement par la Sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité.

Pendant ces périodes, l'intéressée percevra la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

#### **ARTICLE 26 : CONGE PARENTAL D' EDUCATION - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL**

1°) Pendant la période de trois (3) ans qui suit l'expiration du congé de maternité et dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant, ou dans les



trois ans de l'arrivée au foyer d'un enfant confié en vue de son adoption, a droit, sous réserve des dispositions de l'article L 122-28-4 du Code du Travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5<sup>e</sup> de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 Heures hebdomadaires.

2°) Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ci-dessus visé au 1°) ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme de la période de trois ans définie à l'alinéa précédent quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux adoptants.

3°) Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions du 1°) du présent article.

4°) Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux (2) mois au moins avant le début du congé parental ou d'activité à temps partiel.

5°) Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention, soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

6°) En tout état de cause pendant la période d'activité à temps partiel, ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord express et écrit de l'employeur.

7°) En cas de décès de l'enfant, de diminution importante des ressources du ménage ou de force majeure :

- le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée prévue par le contrat de travail initial.

- le salarié exerçant son activité à temps partiel, pour élever un enfant a le droit, de reprendre son activité initiale et peut, avec l'accord de l'employeur en modifier la durée.

Le salarié doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier des dispositions du présent alinéa.

8°) A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel, ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'alinéa précédent, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9°) Les dispositions du présent article ne sauraient avoir pour effet de priver un salarié d'une durée totale de congé ou d'aménagement de la période d'activité à temps partiel, plus favorables découlant de dispositions applicables dans l'entreprise ou d'un contrat individuel de travail.

10°) Dans les entreprises occupant habituellement moins de cent salariés, l'employeur pourra refuser au (à la) salarié(e) le bénéfice des présentes dispositions s'il estime, après avis du Comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, que le congé parental ou l'activité à temps partiel auront des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise. A peine de nullité, l'employeur précisera le motif du refus et le portera à la connaissance du (de la) salarié(e), soit par lettre remise en mains propres contre décharge soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A défaut de réponse dans les trois semaines qui suivent la présentation de la lettre recommandée visée à l'alinéa 3 du présent article, l'accord de l'employeur sera réputé acquis.

## **ARTICLE 27 : JOURS FERIES**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

Le chômage d'une fête légale visée par l'article L. 3133-1 du code du travail ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

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

## **ARTICLE 28 : CONGES PAYES**

Des congés payés seront attribués aux mensuels dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur (L 223-1 et suivants du Code du travail).

Sauf dispositions légales contraires, la période de référence s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 31 sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

A la durée du congé ainsi fixée s'ajoute un congé d'ancienneté égal à 1 jour après 10 ans, 2 jours après 15 ans, 3 jours après 20 ans. L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé prévu ci-dessus, sont déterminées selon les règles fixées par le chapitre III du titre II du livre II du code du Travail sous réserve des dispositions suivantes.

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables ne peuvent être accolés au congé principal sauf accord dérogatoire de l'employeur relatif aux congés d'ancienneté. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accolés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit au congé supplémentaire pour fractionnement institué par l'article L 223-8 du Code du travail.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des premiers alinéas du présent article. S'il reprend son travail après le 31 octobre, le congé pourra cependant être pris en jours avec l'accord de l'employeur compte tenu de la charge de travail à cette époque, à défaut d'accord de l'employeur il lui sera versé une indemnité compensatrice.

Lorsque l'Entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui ont perçu, lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail, une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de cinq semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'Employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service militaire.

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

## **ARTICLE 29 : CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX**

Les mensuels auront droit, sur justification, aux autorisations exceptionnelles d'absence rémunérées pour événements de famille prévus ci-dessous :

Mariage du salarié	Sans condition d'ancienneté : 4 jours
	Après six mois d'ancienneté : une semaine
Conclusion d'un pacte civil de solidarité par le salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour
Naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption	3 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	8 jours
Décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin	3 jours
Décès du père, de la mère	3 jours
Décès du beau-père, de la belle-mère	3 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
Décès d'un grand-parent	1 jour
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
Annnonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours

Un jour supplémentaire d'absence est accordé en cas de déplacement pour le décès pour une distance supérieure à 200 km aller-retour) sur justificatif.

Conformément à l'article L.3142-1 du Code du travail, les jours d'absence prévus ci-dessus pour la naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ne se cumulent avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité.

Ces jours d'absence n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paye.

Pour la détermination de la durée du congé annuel ces jours d'absence exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Les périodes d'absence ci-dessus devront immédiatement précéder – entourer ou immédiatement suivre l'évènement générateur de l'absence.

Les évènements ci-dessus intervenant pendant la période de suspension du contrat ne donnent pas lieu à un report d'absence, hormis le mariage du salarié, si ce dernier survient pendant une période de congés payés, dans ce seul cas, le report a lieu immédiatement après cette période de congés payés.

## **ARTICLE 29 - A - AUTORISATION D' ABSENCE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE**

Il sera accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite une présence constante et à condition que l'enfant soit âgé de moins de 12 ans, un congé dans la limite de 10 jours ouvrés par année civile, dont 9 jours non rémunérés et deux demi-journées payées.

L'absence visée à l'alinéa 1er est assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

## **ARTICLE 30 : SERVICE NATIONAL**

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

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

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son Employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire 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 du service, l'Employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article 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.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'Entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer cette période militaire n'entraîne pas l'augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. Si tel était le cas, le réserviste verrait son salaire maintenu sur la base de l'horaire pratiqué dans l'entreprise, précédent immédiatement sa période de réserve, ou sur la base de l'horaire pratiqué pendant son absence si celui-ci venait à baisser pour des raisons, soit de diminution ou de suppression d'heures supplémentaires, soit de diminution de l'horaire pour des raisons de baisse d'activité et/ou de chômage technique.

## Sélection prémilitaire

-----  
Sur justification, et dans la limite de trois jours, l'absence du salarié pour sélection prémilitaire ne pourra pas entraîner une diminution de sa rémunération. Cette absence n'entraînera pas de réduction de la durée des congés payés.

### **ARTICLE 31 : INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT**

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié sous 3 jours ouvrés sauf en cas de force majeure, de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

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

Pendant 45 jours, le mensuel recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération. Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

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 et perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué de travailler.

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

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

Pour un même arrêt, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées même si celui-ci est à cheval sur deux années civiles, en vertu du principe que le congé maladie doit s'analyser à la fois par année et par arrêt de travail.

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

### **ARTICLE 32 : INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L' ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées dans les 3 jours ouvrés, sauf cas de force majeure, par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Si l'Employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de sa rémunération à plein tarif.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à l'indemnité de préavis 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 33 le salarié ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité de rupture égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de congédiement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence au réengagement pendant une durée d'un an à compter de la date de rupture du contrat de travail.

L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail par nécessité de remplacement devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L 122-14 et suivants du code du travail.

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

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Il conviendra dans ce cas de se reporter aux dispositions des articles L 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

### **ARTICLE 33 : PREAVIS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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.

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

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

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

### **ARTICLE 34 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

<b>Ancienneté du salarié</b>		Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de	<b>Ancienneté du salarié</b>		l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an	< 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans	< 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans	< 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans	< 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans	< 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans	< 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans	< 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans	< 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans	< 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans	< 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans	< 11 ans	2,3 mois	≥ 37 ans	< 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans	< 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans	< 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans	< 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans	< 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans	< 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans	< 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans	< 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans	< 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans	< 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans	< 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans	< 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans	< 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans	< 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans	< 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans	< 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans	< 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans	< 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans	< 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans	< 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans	< 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans	< 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans	< 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans	< 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans	< 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans	< 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans	< 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans	< 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans	< 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans	< 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans	< 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans	< 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans	< 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à

l'article 14, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 14 de la présente convention, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en

considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

## **ARTICLE 35 – RUPTURE CONVENTIONNELLE**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 34 des dispositions relatives aux mensuels. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture

## **ARTICLE 36 – DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

### **1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

### **2. Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

### **3. Indemnité de départ à la retraite**

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

– en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

– en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

– en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

– en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

## **ARTICLE 36BIS – MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

### **1. Définition**

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du Travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

### **2. Délai de prévenance**

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

### **3. Indemnité de départ à la retraite**

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du code du Travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 14 de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du Travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du Travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du Travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du Travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

### **ARTICLE 37 : DEPLACEMENTS**

L'Accord National du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement doit être pris en considération pour tout le personnel non cadre.

### **ARTICLE 38 : CHANGEMENT DE RESIDENCE**

En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu à la demande de l'employeur et imposant un changement de résidence, intervenant sur demande de l'employeur, celui-ci devra notifier par écrit au salarié cette modification de son contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 3 du présent avenant.

Le mensuel disposera d'un délai de réflexion d'un mois à compter de cette notification pour accepter ou refuser cette modification de son contrat. Le refus éventuel sera considéré comme une rupture du contrat par l'employeur, et réglée comme tel. L'absence de réponse sera considérée comme un refus.

En cas d'acceptation, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour se rendre à son nouveau domicile. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement y afférents 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 sans possibilité de cumul avec toute autre indemnité ayant le même objet.

Les conditions de rapatriement, en cas de période d'adaptation non probante des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

### **ARTICLE 39 : CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

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

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

L'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement, ou dans les avenants.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

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

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 4/10<sup>è</sup> de la moyenne du traitement du mensuel au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'Etablissement.

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

### **ARTICLE 39 bis – INVENTIONS DE SALARIES**

Conformément aux articles L 611-7 et suivants et R 611-1 et suivants du code de la propriété intellectuelle, lorsque les fonctions du salarié comportent une mission inventive, les inventions découvertes dans l'exercice de ces fonctions appartiendront à l'entreprise.



Le salarié devra alors procéder à toutes les formalités et démarches qui pourront être nécessaires pour faire reconnaître la propriété de l'entreprise et permettre à celle-ci d'obtenir les brevets ou autres droits de propriété qui pourraient en résulter.

Dans ce cadre, l'entreprise accordera au salarié, à l'occasion de cette invention, une prime supplémentaire unique égale à 10% du salaire mensuel.

Les autres inventions demeurent la propriété du salarié.

Cependant, lorsque l'invention du salarié aura été faite :

Soit dans le domaine d'activité de l'entreprise.

Soit par la connaissance ou l'utilisation de techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise.

Soit par l'utilisation de données procurées par l'entreprise, l'entreprise pourra se voir attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention du salarié moyennant un juste prix conformément aux dispositions légales.

Il est rappelé que les litiges qui pourraient survenir dans ce domaine entre salariés et employeurs doivent être soumis, conformément à la loi au Tribunal de Grande Instance du siège de l'entreprise.

#### **ARTICLE 40 : APPRENTISSAGE**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

L'apprentissage est régi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi qu'aux dispositions de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le barème des salaires des apprentis est fixé par l'ANNEXE I D 3 au présent avenant.

#### **ARTICLE 40 BIS – FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

*Modifié par avenant du 23 avril 2013*

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et principalement par celles de l'accord national du 1<sup>er</sup> juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

#### **ARTICLE 41 : DATE D'APPLICATION**

L'Avenant "Mensuels" à la présente Convention Collective sera, conformément à l'article L 132-10 du Code du Travail, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

## PARTIE ID1

### CLASSIFICATION

Se reporter à l'accord du 21 juillet 1975  
(Étendue par arr. 25 juin 2007, JO 5 juill.)

## PARTIE ID2

### BAREME DE LA PRIME D'ANCIENNETE ET DE LA RAG

Voir accords salaires Loir et Cher

## PARTIE ID3

### REMUNERATION DES APPRENTIS

(Étendue par arr. 25 juin 2007, JO 5 juill.)

Accord 23 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 10 oct.

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) : UIMM Loir et Cher

Syndicat(s) de salariés : CFDT ; CGT FO ; CFTC ; FM CGC.

\*\*\*

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du Code du travail, le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

	<b>Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans</b>	<b>Pour les jeunes âgés de 18 ans et plus</b>
1ère année d'exécution du contrat	35 % du SMIC	55 % du SMIC
2e année d'exécution du contrat	45 % du SMIC	65 % du SMIC
3e année d'exécution du contrat	55 % du SMIC	80 % du SMIC

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

## **PARTIE IE**

### **AVENANT A UNE CERTAINE CATEGORIE DE MENSUELS**

#### **ARTICLE 1er : CHAMP D'APPLICATION**

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

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'Avenant "Mensuels" de la présente Convention Collective.

#### **ARTICLE 2 : PERSONNEL VISE**

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

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

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

#### **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 et le classement selon la classification,
- La rémunération effective garantie dudit emploi (base 39 heures),
- Les appointements réels,
- Éventuellement, l'énumération des avantages en nature,
- Le lieu ou l'emploi sera exercé.

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

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

#### **ARTICLE 4 : EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES**

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

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

#### **ARTICLE 5 : PROMOTION**

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

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

#### **ARTICLE 6 : EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT**

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

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation, dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, 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 oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités

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

Si, malgré la mise en 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 accusé réception.

À dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser.

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

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu, pendant 5 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 2 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 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.

L'indemnité de départ en retraite, à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de 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 de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit

entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Les salariés visés à l'article 2, et exerçant habituellement des fonctions commerciales d'après-vente de dépannage, et en terme général d'assistance à l'extérieur de l'entreprise, pourront être rémunérés selon un forfait déterminé en fonction de leurs responsabilités. L'employeur leur communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans le service ou l'atelier du salarié concerné.

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

### **ARTICLE 9 : RAPPEL EN COURS DE 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 2 jours et les frais occasionnés pour 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 2 ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels 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 (*Termes exclus de l'extension par arr. 25 juin 2007, JO 5 juill.*), cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne, tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

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



licenciement, et au plus tard à la fin du préavis, effectué ou non, en cas de démission.

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

### **ARTICLE 11 : 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 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à 2 mois de rémunération calculés selon les dispositions de l'article 34 de l'avenant «Mensuels».

### **ARTICLE 12 : RECLASSEMENT**

(Art. exclu de l'extension par arr. 25 juin 2007, JO 5 juill., Exclusion annulée par arrêt du Conseil d'État du 4 mars 2009 )

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

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de 6 mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave, intervenant moins de 2 ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié de l'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante.

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

### **ARTICLE 13 : MODALITES D'APPLICATION DES REDUCTIONS D'HORAIREES PREVUES PAR L'ACCORD NATIONAL DU 23 FEVRIER 1982 ET DU 17 JUILLET 1986**

Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaires prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie, et ce selon des modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaires prévues par accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaires prévues par l'accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée ou par journée, ou, éventuellement, selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaires applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaires dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'accord national du 23 février 1982 et l'accord national du 17 juillet 1986 sur l'aménagement du temps de travail, le tout en conformité avec la loi du 19 juin 1987.

#### **ARTICLE 14 : DATE D'APPLICATION**

L'avenant relatif à certaines catégories de «mensuels» à la présente convention collective sera, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, applicable à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.