

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES  
METALLURGIQUES, MECANIQUES ET CONNEXES DE L'ORNE

Signée le 6 Octobre 1977

Applicable à compter du 1er Octobre 1977

Cette convention collective, portant unicité des statuts, annule et remplace les conventions collectives mises à jour le 1er Avril 1973 et leurs avenants.

ACCORDS

La liste des Accords nationaux de la Métallurgie et des Accords nationaux interprofessionnels figure en annexe à la présente convention.

Ils sont applicables pour toutes les dispositions qui ne sont pas prévues par la présente convention.

ANNEXES

Le texte de cette convention fait état de plusieurs annexes constituées par des Accords nationaux interprofessionnels.

Pour ne pas alourdir cette brochure, il est fait référence, par des renvois des accords concernés par ces annexes.

mise à jour au 1.4.1986

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES  
METALLURGIQUES, MECANIKES ET CONNEXES DE L'ORNE

SOMMAIRE

I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1	Champ d'application professionnel et territorial
Article 2	Durée, dénonciation, révision
Article 3	Droit syndical et liberté d'opinion
Article 4	Panneaux d'affichage
Article 5	Autorisations d'absence
Article 6	Commissions paritaires
Article 7	Délégués du personnel
Article 8	Exercice du mandat de délégué du personnel
Article 9	Préparation des élections
Article 10	Bureau de vote
Article 11	Organisation du vote
Article 12	Comité d'entreprise

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 13	Embauche
Article 14	Classifications
Article 15	Apprentissage
Article 16	Formation et perfectionnement professionnels
Article 17	Rémunérations minimales hiérarchiques
Article 18	Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes
Article 19	Bulletin de paye
Article 20	Prime de transport
Article 21	Jeunes salariés au-dessous de 18 ans
Article 22	Durée du travail
Article 23	Travail temporaire
Article 24	Congés payés
Article 25	Dispositions particulières concernant le travail des femmes et des jeunes
Article 26	Femmes en couches
Article 27	Congés maternité
Article 28	Hygiène et sécurité
Article 29	Démission et licenciement
Article 30	Problèmes généraux de l'emploi
Article 31	Différends collectifs, conciliation

DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 32	Champ d'application
------------	---------------------

mise à jour au 1.4.1986

## CONTRAT DE TRAVAIL

Article 33	Période d'essai
Article 34	Embauchage
Article 35	Promotion
Article 36	Changement de résidence

## EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 37	Ancienneté dans l'entreprise
Article 38	Affectations temporaires, intérim
Article 39	Perte de temps indépendante de la volonté du salarié
Article 40	Jours fériés
Article 41	Déplacements

## REMUNERATION

Article 42	Rémunérations minimales hiérarchiques
Article 43	Paie au mois
Article 44	Prime d'ancienneté
Article 45	Rémunération du travail au rendement
Article 46	Durée du travail et majorations pour heures supplémentaires
Article 47	Majorations d'inconfort pour travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou un jour férié
Article 48	Indemnités d'emploi pour travaux pénibles, dangereux, insalubres
Article 49	Indemnité de panier
Article 50	Équipes successives
Article 51	Communication des éléments de salaire

## CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 52	Congés exceptionnels pour événement de famille
Article 53	Indemnisation des absences pour maladie ou accident
Article 54	Incidences de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail
Article 55	Absences sans autorisation
Article 56	Service national

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 57	Préavis
------------	---------

mise à jour au 1.4.1986

Article 58	Indemnités de licenciement
Article 59	Indemnité de départ en retraite
Article 60	Clause de non concurrence
Article 61	Dépôt de la convention

mise à jour au 1.4.1986

## Article 1 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Orne.

Entrent dans le champ d'application de la convention, les entreprises appartenant aux industries sus-visées qui figurent sous les références indiquées dans l'annexe étant entendu que lorsqu'un sous groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient émuniées, 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 à la Métallurgie.

En ce qui concerne les ingénieurs et cadres, les entreprises appliqueront la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie signée au plan national par accord du 13 MARS 1972 et dont le texte est reproduit en annexe. Cet accord remplace et annule la convention collective des Ingénieurs et Cadres des Industries Métallurgiques de l'Orne du 22 MARS 1962 ainsi que ses annexes et avenants.

En ce qui concerne les représentants de commerce, les entreprises appliqueront la Convention Collective signée au plan national le 3 Octobre 1975 et dont le texte est reproduit en annexe.

La convention collective s'applique également au personnel des stations centrales (force, lumière, eau, gaz, air comprimé) annexées et appartenant aux Etablissements ou s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend au département de l'Orne

## Article 2 - DUREE, DENONCIATION, REVISION

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

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes, un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction

mise à jour au 1.4.1986

pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée 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.

Cette limitation n'entrave pas le droit de grève des travailleurs pour des problèmes de caractère général sortant du cadre de la présente convention et de ses avenants éventuels.

Dans le cas où elle serait envisagée, les représentants du personnel devront demander une procédure préalable de conciliation en précisant par écrit à la Direction de l'établissement le caractère de la grève, un jour ouvrable au moins avant la cessation du travail.

La partie qui dénoncera la convention 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. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

L'application de la présente convention ne pourra entraîner aucune réduction de salaires et autres avantages acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

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

### Article 3 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

L'exercice du droit syndical est régi par la loi du 27 DECEMBRE 1968, Codifiée au livre IV du code du travail - titre I - chapitre II et doit se faire dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution.

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

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération

mise à jour au 1.4.1986

l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, 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 travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au 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 peut avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

#### Article 4 - PANNEAUX D'AFFICHAGE

Conformément à la législation en vigueur, dans chaque entreprise, un panneau d'affichage destiné aux communications syndicales sera réservé pour chacune des sections syndicales représentatives.

L'emplacement de chacun de ces panneaux sera défini, d'un commun accord, entre la Direction et les Organisations Syndicales représentatives.

Ils seront apposés à l'intérieur, aux portes d'entrée et de sortie des bureaux et ateliers.

Les communications seront limitées aux objectifs professionnels et syndicaux, tels qu'ils sont définis par l'article L 411-1 et suivants du Livre IV du code du travail. Elles seront, simultanément à leur affichage transmises à la Direction.

Des panneaux distincts des panneaux syndicaux seront réservés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'entreprise. L'emplacement de ces derniers sera défini dans les mêmes conditions que ci-dessus.

La Direction, informée de ces communications, simultanément à tout affichage, pourra s'y opposer par

procédure de référé, si ces communications sortent du cadre défini ci-dessus ou présentent un caractère politique, l'entreprise étant un lieu d'activité uniquement professionnelle.

#### Article 5 - AUTORISATIONS D'ABSENCE

Pour la facilité du libre exercice du droit syndical, des autorisations d'absence de courte durée, non rémunérées, seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation dans la limite de quatre par an. Ils devront en faire la demande une semaine à l'avance, sauf impossibilité, et produire un document de ladite organisation.

Ces absences ne viennent pas en déduction des congés annuels.

Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production, ni de perturbation au bon fonctionnement de l'entreprise.

En matière de congés "éducation", les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions du livre IV du titre V - chapitre I du Code du travail, dans les conditions prévues par le texte.

Toutefois, le congé pourra être pris en une ou plusieurs fois.

#### Article 6 - COMMISSIONS PARITAIRES

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire de la métallurgie de l'Orne, décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés:

- le paiement des frais de voyage suivant tarif de la Sécurité Sociale, avec véhicule d'une puissance limitée à 10CV, sera assuré par la Chambre patronale de la métallurgie de l'Orne;

- le paiement des heures perdues comme temps de travail effectif, sera assuré par les employeurs,

à condition que le nombre de participants à la commission soit limité à cinq représentants par organisation signataire de la convention collective pour le département de l'Orne, soit un représentant par grande région et limité à un par établissement.

mise à jour au 1.4.1986

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

Il est précisé que les heures rémunérées passées à des commissions paritaires ne seront pas déduites des crédits d'heures attribuées par la loi aux délégués du personnel, membres élus et de droit des comités d'entreprise, délégués syndicaux.

#### Article 7 - DELEGUES DU PERSONNEL

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et par les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de 5 à 10 salariés, il pourra être procédé à l'élection d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant si la majorité des intéressés le réclame au scrutin secret.

Lorsqu'ils assistent à la réunion mensuelle avec la Direction, les délégués suppléants sont rémunérés pour le temps passé à cette réunion.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant dûment mandaté de leur organisation syndicale.

De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de son organisation syndicale.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de onze à vingt-cinq salariés :  
un délégué titulaire et un délégué suppléant
- de vingt-six à cinquante salariés :  
deux délégués titulaires et deux délégués suppléants
- de cinquante et un à cent salariés :  
trois délégués titulaires et trois délégués suppléants
- de cent un à deux cent cinquante salariés :  
cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants

mise à jour au 1.4.1986

- de deux cent cinquante et un à cinq cents  
salariés  
sept délégués titulaires et sept délégués  
suppléants

- de cinq cent un à mille salariés :  
neuf délégués titulaires et neuf délégués  
suppléants

- au dessus : un délégué titulaire et un délégué  
suppléant supplémentaire par tranche ou fraction de tranche  
de cinq cents salariés.

#### Article 8 - EXERCICE DU MANDAT DE DELEGUE DU PERSONNEL

Dans le cadre des attributions qui leur sont  
dévolues, dans la limite du nombre d'heures qui leur sont  
allouées, après en avoir informé la Direction, les délégués  
du personnel pourront exercer leur mission à l'extérieur de  
l'entreprise. Il pourra leur être demandé de justifier a  
posteriori de l'utilisation des heures de travail prises pour  
exercer cette mission.

#### Article 9 - PREPARATION DES ELECTIONS

L'organisation des élections s'effectue dans le  
cadre du protocole d'accord à établir entre l'employeur et  
les organisations syndicales représentatives dans  
l'entreprise.

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

La date et les heures de commencement 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  
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.

mise à jour au 1.4.1986

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles, éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine à l'avance.

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

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

Le vote a lieu, sauf pour des cas individuels, 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 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 dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paye ou un marqueur. 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 isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

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

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts

mise à jour au 1.4.1986

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 seront prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

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

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 - COMITE D'ENTREPRISE

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

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

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

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

Le temps passé à la réunion mensuelle pour les membres titulaires n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa 1er de l'article 14 de l'ordonnance du 22 Février 1945.

Dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues, dans la limite du nombre d'heures qui leur sont

mise à jour au 1.4.1986

allouées, après en avoir informé la Direction, les membres du Comité d'entreprise pourront exercer leur mission à l'extérieur de l'entreprise. Il pourra leur être demandé de justifier a posteriori de l'utilisation des heures de travail prises pour exercer cette mission.

#### Article 13 - EMBAUCHAGE

Conformément aux dispositions légales en vigueur les employeurs notifieront aux sections locales de l'agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi.

Ils pourront toutefois toujours avoir recours à l'embauchage direct. Quand il sera procédé à des embauchages, il sera fait appel par priorité aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour raison économique. Dans ce cas, les intéressés seront informés par lettre recommandée des postes à pourvoir dans leur catégorie professionnelle. Leur réponse devra parvenir à l'employeur dans un délai de 7 jours francs à compter de la réception de la lettre recommandée.

Ces dispositions ne peuvent faire échec d'une part aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi et d'autre part aux dispositions de l'accord national du 25 AVRIL 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi relatifs aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

#### X Article 14 - CLASSIFICATIONS

Le classement des salariés est effectué d'après la classification figurant en annexe à la présente convention.

En annexe, l'article 3 de l'accord sur les classifications et les définitions de niveaux et d'échelons.

#### Article 15 - APPRENTISSAGE

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L 115.1 et suivants, R 116.1 et suivants, les articles D 117.1 et suivants du Code du travail.

mise à jour au 1.4.1986

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 JUILLET 1970.

#### Article 16 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les articles L 900.1 et suivants, les articles R 901.1 et suivants et les articles D 901.1 et suivants du code du travail.

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

#### Article 17 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en annexe à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à ladite convention.

Le salaire minimum hiérarchique est le salaire au-dessous duquel aucun salarié de l'un ou l'autre sexe, ne relevant pas de l'article 21, exécutant normalement son travail, ne pourra être rémunéré compte tenu de sa classification, quelle que soit la forme de sa rémunération.

Les parties signataires de la présente convention collective se rencontreront chaque année, dans le dernier trimestre, en vue d'examiner la possibilité de conclure un avenant révisant les barèmes de salaires minimaux hiérarchiques et de taux effectifs garantis.

Les salaires minimaux hiérarchiques ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser, par écrit, à ces salariés, qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération, sous réserve des dispositions des articles D 323.13 et D 323.14 du Code du travail.

mise à jour au 1.4.1986

Article 18 - EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES  
ET LES FEMMES

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

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 31 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective.

Article 19 - BULLETIN DE PAYE

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

1 - Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement;

2 - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées;

3 - Le nom de l'ayant droit, son emploi suivi du niveau, de l'échelon et du coefficient dans la classification;

4 - Base mensuelle 173,33 h;

5 - Valeur du point ou rémunération minimale hiérarchique conventionnels;

6 - La période et le nombre d'heures de travail auxquelles correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires;

7 - La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération;

mise à jour au 1.4.1986

8 - Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant-droit;

9 - La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute;

10-Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant-droit;

11 - La date du paiement de la rémunération;

12 - Les heures donnant droit au repos compensateur.

#### Article 20 - PRIME DE TRANSPORT

Dans les entreprises qui n'assurent pas le transport de leur personnel, il sera institué une prime de transport, dont le montant forfaitaire mensuel est fixé à 23 francs, pour un mois complet de travail, au bénéfice du personnel dont le domicile habituel est situé à 10 kms ou plus à vol d'oiseau du lieu de travail

Le montant forfaitaire mensuel de 23 francs est réduit au prorata des jours entiers ouvrés d'absence (Avenant n°3 du 30 Mai 1980).

#### Article 21 - JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS

Les appointements des jeunes salariés sans contrat d'apprentissage de moins de 18 ans, seront soumis aux abattements d'âge suivants :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
- à l'embauchage.....	20%	10%
- après 3 mois dans l'entreprise..	10%	5%
- après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.....	sans abattement	

Ces taux d'abattement de salaires ne sont pas applicables aux jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans, titulaires d'un C.A.P. de la profession pour laquelle ils sont embauchés dans l'établissement. Ils percevront alors le salaire afférent à leur catégorie professionnelle.

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins

mise à jour au 1.4.1986

de 18 ans travaillant à l'heure, à la tâche ou au rendement 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 salariés sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

#### Article 22 - DUREE DU TRAVAIL

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

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail mise en oeuvre par les accords nationaux concernant la métallurgie en vue d'aboutir à la semaine de 40 heures de travail effectif. Dans cet esprit seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'U.I.M.M. et les organisations syndicales de salariés.

La durée hebdomadaire du travail et sa répartition seront réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

#### Article 23 - TRAVAIL TEMPORAIRE

L'emploi du personnel relevant d'une entreprise de travail temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants du code du travail.

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

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

mise à jour au 1.4.1986

spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Si l'effectif du personnel intérimaire, auquel l'employeur a simultanément recours, dans le cadre des articles L 124-1 et suivants du code du travail, représente une variation importante, pour une même catégorie de personnel, il devra être procédé à une information du comité d'entreprise.

#### Article 24 - CONGES PAYES

Le personnel relevant de la présente convention collective bénéficie de congés payés dont la durée et le calcul de l'indemnité sont déterminés conformément à la loi.

Lorsque le nombre de jours de congés pris par les salariés, individuellement ou collectivement, en dehors de la période légale du 1er Mai - 31 Octobre, sera au moins égal à six, l'intéressé bénéficiera de deux jours ouvrables de congé supplémentaire. Il bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire seulement lorsque le nombre de ces jours de congé sera de cinq, de quatre ou de trois. Toutefois, il peut être dérogé aux dispositions ci-dessus soit par accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'établissement. Le congé de fractionnement ne s'applique ni pour la 5ème semaine de congé ni pour les congés supplémentaires d'ancienneté.

Les mères de famille de moins de 21 ans bénéficieront des jours de congés supplémentaires prévus à l'alinéa I de l'article L 223-5 du code du travail.

Les salariés totalisant plus de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un jour ouvrable de congé porté à :

- 2 jours après 12 ans
- 3 jours après 15 ans
- 4 jours après 20 ans

Les jours de congé définis ci-dessus, qui ne seront pas accolés au congé principal, sauf cas exceptionnel et en accord avec l'employeur, sont assimilés à des jours de travail effectif et n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Ils seront pris en accord avec l'employeur dans les douze mois qui suivent le mois anniversaire de l'intéressé.

Si pour des raisons propres à l'organisation du

mise à jour au 1.4.1986

travail, ces jours n'étaient effectivement pris, l'indemnité correspondante serait alors versée au salarié.

Dans le cas où l'application des règles légales ou des dispositions du contrat individuel de travail ouvre déjà droit à un congé plus long que celui résultant du présent accord, l'intéressé bénéficiera du régime le plus avantageux.

L'indemnité de congé est égale au 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement ; l'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué de travailler.

En cas de rupture du contrat de travail, l'indemnité compensatrice de congés payés sera normalement calculée dans les conditions prévues par les dispositions légales.

La période normale de congé s'étend du 1<sup>er</sup> MAI au 31 OCTOBRE de chaque année, elle peut être étendue par accords particuliers ou individuels intervenant dans les établissements.

Les congés peuvent être pris soit par fermeture de l'établissement, soit par roulement, la décision étant prise par l'employeur après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 28 Février, sauf cas de force majeure.

Lorsque les congés sont 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. L'ordre des départs devra tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper pendant la période suivant leur congé, les salariés qui bénéficient d'un congé d'une durée inférieure au temps de fermeture, au besoin à des travaux autres que les travaux habituels.

mise à jour au 1.4.1986

Les salariés n'ayant pas droit à la totalité des congés à la fin de la période de référence, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé, jusqu'à concurrence de la durée correspondant à un an de présence. La date du congé sera fixée d'accord avec l'employeur, s'il y a lieu, sans que l'absence totale puisse excéder 30 jours.

Lorsqu'un salarié se trouvera, par suite d'une maladie, d'un accident ou d'une maternité, dans l'incapacité de prendre son congé à la date fixée, il pourra prendre ce congé dans une période s'étendant jusqu'au 31 DECEMBRE et à une date fixée d'accord avec l'employeur.

Si, néanmoins, il ne lui était pas possible, pour raison de maladie, d'accident ou de maternité, de prendre son congé dans ces conditions, l'indemnité compensatrice correspondant au nombre de jours ouvrables de congés auxquels il aurait eu droit lui serait alors versée.

Les avantages particuliers résultant du présent accord, s'imputeront sur toutes dispositions équivalentes ou plus avantageuses actuellement appliquées dans les entreprises qu'elle qu'en soit l'origine ou se substitueront à celles qui seraient moins avantageuses. Il en sera de même en ce qui concerne les dispositions qui résulteraient ultérieurement des textes légaux réglementaires ou contractuels

#### Article 25 - DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LE TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant le travail des jeunes et des femmes seront mises en application, conformément aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne:

- Les limites des charges qui peuvent être portées, traînées ou poussées par les jeunes et les femmes;

- La durée du travail, le travail et le repos de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés;

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail une pause payée de 15 minutes le matin et une de 15 minutes l'après-midi. Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, une deuxième pose de 15 minutes sera accordée.

Il sera accordé aux femmes salariées une autorisation d'absence d'une heure, rémunérée sur la base de la rémunération minimale hiérarchique du niveau et de la

mise à jour au 1.4.1986

l'échelon auxquels elles sont classées, pour accompagner chacun de leur enfants, à l'occasion :

- de la première entrée à la maternelle ;

- d'un changement d'école, sur présentation d'une pièce justificative et si l'enfant est âgé de moins de 16 ans.

Il sera accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence de la mère, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Toutefois, après un an d'ancienneté, lorsque survient une maladie, un accident ou une hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans, la femme salariée pourra bénéficier sur sa demande de 2 demi-journées d'absence par an et par enfant, rémunérées sur la base de la rémunération minimale hiérarchique du niveau et de l'échelon auxquels elle est classée. La personne bénéficiaire devra présenter les pièces justificatives attestant l'état de santé de l'enfant.

En outre les dispositions de ce paragraphe pourront s'appliquer à la visite chez un spécialiste au sens de la sécurité sociale, lorsque celui-ci se trouve à plus de 50 kms du domicile de l'intéressée et lorsque l'horaire de travail de celle-ci est incompatible avec cette visite.

Ces dispositions s'appliqueront également au profit du salarié dont la situation indiquée à l'employeur le place dans l'obligation évidente d'assumer cette charge auprès de l'enfant dont il a officiellement la garde.

#### Article 26 - FEMMES EN COUCHES

Aucun licenciement d'une femme en état de grossesse médicalement constatée ne peut être prononcé conformément aux dispositions des articles L 122-25-1, L-122-25-2, L-122-26 et L 122-27 du livre I du Code du travail, ni pendant une période de 14 semaines suivant l'accouchement sauf en cas de faute grave ou si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse.

Lorsqu'un changement de poste intervient à l'initiative de l'employeur ou en cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail de l'entreprise ou à défaut par le

mise à jour au 1.4.1986

médecin de l'organisation de médecine du travail inter-entreprise.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonnée à une présence de trois mois dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de grossesse.

En vue de limiter les risques de bousculade, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel, les femmes enceintes bénéficieront, à compter du 3ème mois de grossesse, de 5 minutes de sortie anticipée à la fin de chaque période journalière de travail.

Les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause, sans réduction de leur salaire, à partir du 3ème mois de leur grossesse. Cette pause sera d'une durée, soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, suivant l'organisation du travail.

Ces pauses ne pourront s'ajouter à celles de même nature qui existent déjà dans les entreprises.

## Article 27 - CONGES POUR NAISSANCE ET ADOPTION

### I - CONGE MATERNITE

Le congé maternité régi par le code du travail, donne lieu à indemnisation, sous réserve que l'intéressée bénéficie des prestations en espèces de la sécurité sociale, aux conditions suivantes :

Pendant les 56 premiers jours : la salariée percevra la différence entre ses appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

Pendant les 56 jours suivants : la salarié percevra 50% de cette différence.

mise à jour au 1.4.1986

Les indemnités versées par un régime de prévoyance ne sont prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à ce qu'il soit versé à la salariée, compte tenu des sommes de toute provenance telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elle aurait effectivement perçue si elle avait continué à travailler.

## 2 - CONGE D'ADOPTION

La salariée à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de prendre un congé pour une période de 10 semaines, au plus, à dater de l'arrivée de l'enfant à son foyer, conformément à la loi n° 78.730 du 12.7.78

Le congé d'adoption donne lieu à indemnisation, sous réserve que l'intéressée bénéficie des prestations en espèces de la sécurité sociale, aux conditions suivantes :

- pendant les 35 premiers jours : la salariée percevra la différence entre ses appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance.
- pendant les 35 jours suivants : la salariée percevra 50% de cette différence.

## 3 - CONGE PARENTAL D'EDUCATION

Régi par l'article L 122.28 du code du travail, le congé parental d'éducation non rémunéré n'est applicable, qu'aux entreprises de plus de 200 salariés (100 salariés à compter du 01.01.81) et aux salariés de celles-ci ayant au moins un an d'ancienneté au moment de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté de moins de trois ans.

Ce congé est ouvert au père, dans la mesure où il remplit les conditions nécessaires, et si la mère y renonce ou ne remplit pas elle même les conditions exigées.

La durée du congé, qui ne peut excéder deux ans, est fixé lors de la demande, qui doit être faite à l'employeur, un mois au moins avant la fin du congé maternité ou d'adoption, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assortie d'une rémunération équivalente. La durée de ce congé est prise en compte pour sa totalité dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le droit au congé parental d'éducation est ouvert à la condition que, depuis l'expiration du congé parental précédent, le (ou la) salarié(e) ait repris son travail pendant au moins un an.

#### 4 - CONGE POST-NATAL CONVENTIONNEL :

La femme salariée, pour chaque naissance ou adoption d'un enfant de moins de trois ans peut bénéficier d'un congé post-natal non rémunéré d'une durée maximum d'un an :

- si les dispositions du congé parental d'éducation ne lui sont pas applicables en raison de la taille de son entreprise ou de son ancienneté.

- si un précédent congé parental d'éducation s'est terminé moins d'un an avant la dernière naissance ou arrivée au foyer de l'enfant adopté.

- Si son conjoint ne bénéficie pas lui-même d'un congé parental d'éducation.

Les modalités d'application et conséquences de ce congé sont identiques à celles du congé parental d'éducation précédemment définies.

#### 5 - RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A. DUREE INDETERMINEE

A la suite d'une naissance ou d'une adoption, le père ou la mère peut résilier son contrat de travail sans avoir à respecter le délai-congé, sous réserve d'en informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- pour la mère : 15 jours au moins avant le terme du congé maternité ou d'adoption.

- pour le père : dans les deux mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté et en procédant à cette information 15 jours à l'avance.

L'employeur est tenu, pendant un an, d'embaucher le ou la salarié (e) par priorité, dans les emplois auxquels

mise à jour au 1.4.1986

sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages acquis au moment de la résiliation du contrat.

## Article 28 - HYGIENE ET SECURITE

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

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

Des sanctions, pouvant aller jusqu'au licenciement, pourront être prises dans le cas de non observation des consignes de sécurité portées à leur connaissance.

Toutes les dispositions possibles seront réunies pour rendre inoffensifs les effets des produits dangereux mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux. 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. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à supprimer le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

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

Dans la mesure du possible il est recommandé, spécialement dans le cas de construction d'usines nouvelles, de prévoir un réfectoire pour le personnel.

Dans toutes les entreprises, les services médicaux du travail seront organisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. En particulier, le temps nécessaire par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, sera rémunéré comme temps de travail.

En ce qui concerne les membres des Comités d'Hygiène et de Sécurité, le temps passé par eux pour remplir leur mission est rémunéré comme temps de travail.

Un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salarié (homme ou femme) à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la

station assise continue ou intermittente.

Il sera attribué gratuitement une paire de chaussure de sécurité par an au personnel travaillant à des postes où, après avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité et avec, le cas échéant, arbitrage de l'Inspection du Travail, il sera reconnu qu'il existe un risque justifiant la protection du travailleur.

#### Article 29 - DEMISSION ET LICENCIEMENT

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

Il en est de même en ce qui concerne le préavis, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite. (loi du 13 Juillet 1973 codifiée selon les articles L.122.4 et suivants du code du travail.

#### Article 30 - PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires de la présente convention ont décidé de créer une commission paritaire de l'emploi.

La commission sera composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants patronaux. Son secrétariat sera assuré par l'organisation patronale et à ses frais.

La commission aura pour tâche :

- d'étudier, en liaison, au besoin avec les différents organes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles, la situation de l'emploi dans le champ d'application professionnel et régional de la convention collective.

- de permettre l'information des organisations syndicales sur la situation globale de l'emploi dans ce même champ d'application et sur les évolutions qui peuvent être prévues.

- de participer à l'étude des moyens de

mise à jour au 1.4.1986

reclassement et de réadaptation du personnel atteint par une mesure de licenciement collectif, et de faire éventuellement toutes démarches utiles auprès des Pouvoirs Publics ou des organismes susceptibles d'atténuer les conséquences pour les travailleurs, des licenciements collectifs (Fonds National de l'Emploi, A.F.P.A.).

Cette commission fonctionnera dans le cadre du titre I de l'accord national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, c'est à dire pour tous les problèmes concernant l'emploi, les licenciements collectifs d'ordre économique et les mutations et reclassements qui en découlent et, en général, tous les problèmes abordés dans cet accord national du 25 Avril 1973.

#### Article 31 - 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 à l'alinéa suivant.

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 le Syndicat de l'Industrie Métallurgique, Mécanique et Connexe de l'Orne.

Dans le cas où des réclamations collectives ne visant 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 et désignée à l'avance.

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

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé

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

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

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

## II - DISPOSITIONS PARTICULIERES

### Article 32 - CHAMP D'APPLICATION

Les présentes dispositions règlent les rapports entre employeurs, ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise des deux sexes des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

### CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 33 - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai sera de 3 mois pour les salariés

mise à jour au 1.4.1986

occupant un emploi classé au niveau V, de 2 mois pour les salariés occupant un emploi au niveau IV, d'un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II et de 2 semaines pour les salariés occupant un emploi classé au niveau I. Elle pourra être prolongée en cas de nécessité technique, après accord écrit et préalable de l'intéressé.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à 2 semaines et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de 2 semaines pour les autres.

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

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

#### Article 34 - EMBAUCHAGE

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

- l'emploi, le niveau, l'échelon et le coefficient hiérarchique ;
- la rémunération minimale hiérarchique ;
- les appointements réels, base 40 heures ou avec indication du forfait s'il y a lieu ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé ;
- le code A.P.E. (Activité Principale Exercée) ;

- et en général, tout élément fixe constituant un élément essentiel du contrat de travail.

Toute modification de caractère individuel apporté à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une nouvelle mention 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 35 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur portera son choix de préférence sur les salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

Tout salarié ayant postulé à un emploi vacant dans l'entreprise doit recevoir une réponse.

En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire, dont la durée est égale à la période d'essai prévue pour le niveau de l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne n'avèrerait pas satisfaisant, sa réintégration ne saurait entraîner de changement de sa situation antérieure ni être considérée comme rétrogradation.

#### Article 36 - CHANGEMENT DE RESIDENCE

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

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

mise à jour au 1.4.1986

Les conditions de retour au lieu de résidence initiale, en cas de rupture de contrat non provoquée par une faute grave des salariés ainsi déplacés, devront être précisées par écrit lors de leur mutation.

## EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 37 - ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soit exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre société. Il sera également tenu compte, si le cas se produit, de la durée des contrats de travail antérieurs conclus avec le même employeur.

### Article 38 - AFFECTATIONS TEMPORAIRES INTERIM

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste 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 trois quarts de la différence entre la rémunération minimale hiérarchique du niveau et de l'échelon auxquels il est classé et celle du niveau et de l'échelon du salarié dont il assure l'intérim, sans que cela ait pour effet de verser à l'intéressé un salaire réel supérieur au salaire réel du titulaire du poste.

### Article 39 - PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU SALARIE

En cas de perte de temps due à une cause

mise à jour au 1.4.1986

indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de machine, etc...) le temps passé à l'atelier est payé au taux de la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie.

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

Dans toute la mesure du possible, et notamment en cas de grève E.D.F., le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, devront être préalablement informés sur toutes les modifications d'horaires.

#### Article 40 - JOURS FERIES

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des salariés. Les autres dispositions légales ou réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés sont applicables.

#### Article 41 - DEPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des salariés sont réglées conformément aux dispositions de l'ACCORD NATIONAL DU 26 FEVRIER 1976 figurant en annexe.

En aucun cas l'application de l'accord national ne devra remettre en cause les avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement (article 9-1 de l'accord national du 26 Février 1976).

#### REMUNERATION

mise à jour au 1.4.1986

Article 42 - REMUNERATIONS MINIMALES  
HIERARCHIQUES

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques applicables aux classifications référencées à l'article 14 figurent en annexe à la présente convention.

Pour vérifier si le salarié a effectivement bénéficié de la rémunération minimale hiérarchique à laquelle il a droit en vertu du barème applicable et de sa classification individuelle, il sera tenu compte de toutes les sommes perçues par lui à l'exception des suivantes :

- remboursement de frais et primes ayant ce caractère ;
- majorations pour heures supplémentaires ;
- primes basées sur l'assiduité ;
- prime d'ancienneté ;
- treizième mois ;
- gratifications bénévoles qui ne sont dues, ni en vertu du contrat, ni en vertu d'un usage constant dans l'entreprise.

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

Article 43 - PAIEMENT AU MOIS

Les salariés sont payés exclusivement au mois.

La rémunération mensuelle réelle correspondra à 173,33 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 40 heures.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement, y compris les diverses primes et majorations.

mise à jour au 1.4.1986

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

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

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

#### Article 44 - PRIME D'ANCIENNETE

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:

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

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 devra figurer à part sur le bulletin de paie.

#### Article 45 - REMUNERATION DU TRAVAIL AU RENDEMENT

La rémunération au rendement est celle qui se trouve fonction, soit du nombre de pièces exécutées, soit d'un rapport entre le temps d'exécution et le temps alloué.

Dans ce cas, il est fait référence à des normes définies et portées à la connaissance du personnel avant le début du travail.

mise à jour au 1.4.1986

Les tarifs des travaux effectués aux pièces, à la prime, à la chaîne, au rendement devront être calculés de façon à assurer au salarié, d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum de sa catégorie.

Le mode de rémunération aux pièces, à la tâche, au rendement, doit tenir compte au-delà de la 40ème heure, des majorations pour heures supplémentaires. En pratique, il s'agira de rechercher un salaire horaire moyen en divisant la rémunération acquise par le nombre d'heures de travail et de faire jouer les majorations sur ce salaire horaire.

#### Article 46 - DUREE DU TRAVAIL ET MAJORATIONS POUR HEURES SUPPLEMENTAIRES

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur pour les industries des métaux

En ce qui concerne la réduction de la durée du travail, il convient de se reporter aux dispositions de l'Accord national du 13 DECEMBRE 1968, et aux accords ultérieurs signés sur ce sujet et qui sont annexés à la convention.

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

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

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine.

#### Article 47 - MAJORATIONS D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, LE DIMANCHE OU UN JOUR FERIE

Les heures de travail effectuées exceptionnellement pour un travail urgent ou temporairement

pour faire face à un surcroît d'activité, les dimanches, seront majorées de 100%. En ce qui concerne les jours fériés, elles seront majorées de 100% en sus du paiement du jour férié.

Ces heures ne rentrent pas dans le décompte des autres heures supplémentaires.

Quand 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 6, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 15% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera en outre accordée aux salariés qui, après avoir travaillé leur horaire normal, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 22 heures.

#### Article 48 - INDEMNITES D'EMPLOI POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX, INSALUBLES

Les rémunérations minimales hiérarchiques et la classification prévues à la présente convention, tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux.

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

Cependant, lorsque, exceptionnellement, il n'aura pas été possible de remédier suffisamment aux conditions pénibles, dangereuses ou insalubles 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 établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste, après avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de

mise à jour au 1.4.1986

façon intermittente. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le Comité d'Hygiène et de Sécurité, en entraînera la révision ou la suppression.

Dans les deux hypothèses ci-dessus, soit pour l'institution des primes, soit pour leur révision ou suppression, l'avis motivé du Comité d'Hygiène et de Sécurité sera donné après enquête approfondie, faite par lui 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 minimale hiérarchique Niveau I et Echelon I.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront, lorsque la responsabilité du salarié n'est pas en cause, être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels ou objets d'usage courant, du fait de certains travaux ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

En cas de conditions atmosphériques entraînant des températures très anormales, le Comité d'Hygiène et de Sécurité sera réuni à la demande de l'employeur pour examiner les conditions dans lesquelles seront prises des mesures permettant de pallier les inconvénients de cette situation exceptionnelle.

#### Article 49 - INDEMNITE DE PANIER

Les salariés effectuant au moins 6 heures de travail entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une prime minimum dite "indemnité de panier" dont le taux est fixé à 1,5 fois le taux horaire normal du Niveau I, Echelon I calculé à partir de la rémunération minimale hiérarchique.

Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises. Cette indemnité sera en outre accordée aux salariés qui après avoir travaillé leur horaire normal de jour prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

#### Article 50 - EQUIPES SUCCESSIVES

Une indemnité d'une demi-heure de salaire sur la base du salaire effectif de la catégorie sera accordée :

- 1° - aux salariés travaillant dans les équipes

mise à jour au 1.4.1986

successives, soit en application de l'horaire normal, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires.

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

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

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

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec la 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 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15%.

Cette disposition ne peut se cumuler avec des avantages déjà accordés dans les mêmes conditions dans certaines entreprises.

#### Article 51 - COMMUNICATION DES ELEMENTS DE SALAIRE

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

- le nombre d'heures au temps;
- le nombre d'heures de récupération ou de dérogation, s'il y a lieu;
- le nombre d'heures au rendement;
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire;
- le décompte des bons de travail;

mise à jour au 1.4.1986

- le taux horaire appliqué aux heures au temps;
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées;
- les majorations correspondantes appliquées;
- les remboursements de frais;
- le décompte des retenues effectuées;
- les heures correspondant au repos compensateur;

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

#### Article 52 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Quinze jours calendaires après leur entrée dans l'entreprise, les salariés sur justification, auront droit, pour leur permettre de prendre les dispositions nécessaires à l'occasion d'un événement de famille, aux congés exceptionnels suivants:

- décès du conjoint, décès du concubin à charge ou salarié nanti d'un certificat de concubinage délivré par la mairie de leur lieu de résidence.....1 semaine calendaire
- décès d'un enfant de moins de 18 ans..3 jours ouvrés
- décès du père, de la mère, d'un beau-parent, tuteur, tutrice..... 2 jours ouvrés
- décès d'un grand-parent, c'est à dire d'un ascendant du salarié, de son conjoint ou de son concubin à charge ou salarié nanti d'un certificat de concubinage délivré par la mairie de leur lieu de résidence..... 1 jour ouvré
- décès d'un enfant (ou du conjoint de ce dernier)..... 2 jours ouvrés
- décès d'un frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, petits enfants..... 1 jour ouvré
- mariage du salarié..... 1 semaine calendaire
- mariage d'un enfant..... 1 jour ouvré.

mise à jour au 1.4.1986

Si l'évènement de famille se produit pendant la période de congés payés, le salarié bénéficiera néanmoins d'un congé exceptionnel comme prévu ci-dessus accolé au congé payé annuel.

Ces jours de congé définis ci-dessus devront être accolés à l'évènement et n'entraîneront aucune réduction de la rémunération.

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

#### Article 53 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, de trajet et les maladies professionnelles justifiées dès que possible par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par un certificat médical et contre visite s'il y a lieu, les salariés bénéficient d'un régime d'indemnisation complémentaire variable selon que l'employeur fasse bénéficier ou non son personnel d'un régime de prévoyance.

#### L'EMPLOYEUR APPLIQUE UN REGIME DE PREVOYANCE

L'EMPLOYEUR qui aura institué son propre régime de prévoyance ou contracté avec un organisme spécialisé ou adhéré à la convention qu'aura conclu la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de l'Orne (C.S.I.M.M.C.O.) et qui garantira au minimum 75% du salaire net pour la durée de l'incapacité temporaire à compter du jour où les dispositions de la présente convention relative à l'indemnisation pour maladie ou accident ne s'appliqueront plus et le versement d'un capital décès ou invalidité égal à six mois de salaire net pour un salarié marié minoré pour un célibataire et majoré par enfant à charge, INDEMNISERA LES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT DE LA FACON SUIVANTE :

APRES QU'AIT ETE RESPECTE UN DELAI DE CARENCE DE 3 JOURS A COMPTER DU 2EME ARRET POUR MALADIE OU ACCIDENT AU COURS DE L'ANNEE CIVILE, sauf les cas de maternité ou d'accident du travail pour lesquels aucun délai de carence ne sera appliqué, le salarié percevra pendant 45 jours la différence entre ses appointements nets et les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements mais pour la seule quotité correspondant au versement de l'employeur.

mise à jour au 1.10.1987

Pendant les 45 Jours suivants, le salarié percevra la différence entre les 3/4 de ses appointements nets et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à 100% sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans de présence.

Toutefois lorsqu'un salarié n'aura pas été indemnisé au titre d'un arrêt de travail pour maladie ou accident au cours des deux années civiles écoulées, il ne lui sera fait application des 3 jours de carence qu'à l'issue des 2 premiers arrêts de l'année en cours.

Dans le cadre de l'application d'un régime de prévoyance prévu ci-dessus, si une décision de justice venait à condamner l'employeur à payer les indemnités correspondantes au délai de carence de 3 jours, l'entreprise serait dispensée de plein droit d'appliquer les dispositions relatives à la prévoyance à son personnel à compter de cette condamnation.

#### L'EMPLOYEUR N'APPLIQUE PAS DE REGIME DE PREVOYANCE

L'employeur qui n'applique pas de régime de prévoyance indemniserà les absences pour maladie et accident de la façon suivante :

Le salarié percevra à compter du 1er jour d'arrêt pour maladie ou accident, pendant 45 jours, la différence entre ses appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale.

Pendant les 45 jours suivants, le salarié percevra la différence entre les 3/4 de ses appointements nets et les prestations visées ci-dessus.

Le taux d'indemnisation à 100% sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans de présence.

#### DISPOSITIONS COMMUNES

En cas d'accident du travail, l'indemnisation est appliquée dès la fin de la période d'essai lorsque la responsabilité du salarié n'est pas en cause.

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

Pour bénéficier de ces dispositions, l'intéressé devra être pris en charge par la sécurité sociale et être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des pays de la Communauté Economique Européenne.

mise à jour au 1.10.1987

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire appliqué 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 un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article, acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

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

Le temps pendant lequel le salarié aura perçu les indemnités prévues ci-dessus, à l'exception des dispositions relatives à la prévoyance relayant la convention collective, sera assimilé à du travail effectif, pour le calcul de la durée des congés payés.

#### Article 54 - INCIDENCES DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences résultant de maladie ou d'accident et justifiées par l'intéressé dans les trois jours sauf cas de force majeure, ne constituent pas pendant 8 mois une rupture du contrat de travail.

Ce délai de 8 mois est porté à :

- 10 mois pour les salariés justifiant 5 ans d'ancienneté ;

- 12 mois pour les salariés justifiant 10 ans d'ancienneté ;

- 17 mois quand l'absence est justifiée par un accident du travail ou de trajet reconnu par la Sécurité Sociale ou pour une maladie professionnelle figurant aux tableaux annexés au Règlement d'Administration Publique du 31 Décembre 1946.

mise à jour au 1.4.1986

D'autre part, le contrat se trouvera rompu si, avant l'expiration des délais énoncés ci-dessus, l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé: dans ce cas, l'employeur devra aviser l'intéressé par lettre recommandée.

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat de travail, soit par nécessité de remplacement, soit à l'expiration des délais énoncés ci-dessus devra verser à l'intéressé une indemnité de préavis égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

Le salarié percevra en outre, s'il remplit les conditions requises, l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions ci-dessus, l'intéressé bénéficiera pendant un délai de 6 mois à compter de cette rupture d'un droit de préférence au réembauchage.

Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

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

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

#### Article 55 - ABSENCES SANS AUTORISATION

Les absences d'une journée, sans autorisation préalable ou sans justification, lorsqu'elles se produisent au cours d'une période de trois mois, à partir de la première absence, seront suivies :

- La première, d'un rappel à l'ordre;
- La deuxième, d'un avertissement;

mise à jour au 1.4.1986

-La troisième, d'une mise à pied correspondant à la durée de l'absence;

- La quatrième, du licenciement.

L'absence de plus d'une journée sans autorisation préalable ou sans justification entraînera une mise à pied de même durée que la durée de l'absence.

Une deuxième absence d'une journée ou plus, dans les six mois suivants, donne le droit à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, qui devra être notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.

Si l'absence se prolonge au-delà de trois jours, elle pourra entraîner la rupture du contrat de travail.

#### Article 56 - SERVICE NATIONAL

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire (appel normal ou devancement d'appel pour la durée légale), période militaire, rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales. Le départ au service militaire ne constitue pas en soi une cause de rupture du contrat de travail. Dans ce cas, le temps passé au service militaire obligatoire compte comme ancienneté dans l'entreprise, la durée légale du service militaire étant fixée par la loi sur le recrutement.

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

La réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le salarié a fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le salarié réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il aurait acquis au moment de son départ.

Si le bénéficiaire de la suspension de 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 licenciement.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à

tout salarié qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires des alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi affectant la catégorie à laquelle appartiennent les intéressés. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de licenciement.

En outre, pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Après 15 jours d'ancienneté, les jeunes gens appelés à un stage de présélection militaire en vue de leur incorporation dans l'armée percevront à l'occasion de ce stage, dans la limite de trois jours maximum et sur justification, une indemnité égale au salaire qu'ils auraient perçus pendant leur absence.

## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 57 - PREAVIS

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

	En cas de démission	En cas de licenciement
Niveaux I & II		
. ancienneté inférieure à 6 mois	2 semaines	2 semaines
. ancienneté supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	2 semaines	1 mois
. ancienneté supérieure à 2 ans	2 semaines	2 mois

mise à jour au 1.4.1986

### Niveau III

- . ancienneté inférieure à 2 ans 1 mois 1 mois
- . ancienneté supérieure à 2 ans 1 mois 2 mois

### Niveau IV

- . quelle que soit l'ancienneté 2 mois 2 mois

### Niveau V

- . quelle que soit l'ancienneté 3 mois 3 mois

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements 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, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

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

- pendant 20 heures non rémunérées dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé;

- pendant 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, ou pendant 50 heures par mois si la durée du délai congé est au moins égale à 1 mois. Ces heures ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

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

L'intéressé qui a trouvé un emploi ne peut se prévaloir des dispositions précédentes à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Les heures qui n'auront pas été utilisées n'entraîneront pas le versement d'une indemnité

compensatrice sauf accord préalable de l'employeur.

#### Article 57 bis - CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE - RUPTURE DU CONTRAT

Deux semaines avant la fin du contrat à durée déterminée au moins égal à trois mois, le titulaire de ce contrat bénéficiera d'une autorisation d'absence d'un total de 20 heures non rémunérées, en accord avec le chef d'entreprise, pour la recherche d'un emploi.

#### Article 58 - INDEMNITES DE LICENCIEMENT

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

- pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté jusqu'à 5 ans d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

- à partir de 5 ans d'ancienneté, un cinquième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

- pour les salariés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5ème de mois) un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

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

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire moyen des trois derniers mois d'activité. En cas de réduction temporaire d'horaire dû au chômage partiel pour raison économique, le salaire de base servant de calcul à l'indemnité de licenciement sera rétabli sur la base de l'horaire officiel de référence de l'établissement.

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

mise à jour au 1.4.1986

## Article 59 - INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

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

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront ceux prévus par l'accord national du 10 Juillet 1970 sur la mensualisation applicable à l'établissement.

Les établissements appliqueront le régime ci-après, établi en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise:

-1/10ème de mois par année de présence continue à compter de la date d'entrée dans l'établissement jusqu'à 10 ans;

- 1 mois 1/2 après 10 ans;

- 2 mois après 15 ans;

- 2 mois 1/2 après 20 ans;

- 3 mois après 25 ans;

- 3 Mois 1/2 après 30 ans;

- 4 mois après 35 ans;

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 37 de la présente convention.

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

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

mise à jour au 1.4.1986

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire, ou le bénéfice de l'accord du 13.6.1977, (garantie de ressources) pendant la durée de cet accord.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 57 ci-dessus.

#### Article 60 - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié 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, mais dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

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

L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le salarié de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit au moment de l'annonce de cessation de contrat.

Cette clause n'est applicable qu'aux salariés de niveau V ou, exceptionnellement, à des filières et des niveaux différents du niveau V, à déterminer par accord entre les parties.

#### Article 61 - DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties

mise à jour au 1.4.1986

contractantes et pour le dépôt au Secrétariat du Conseil des prud'hommes d'ALENCON dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail.

Remise de cinquante exemplaires gratuits à chaque syndicat signataire.

Les exemplaires supplémentaires seront cédés au prix de revient à tous les syndicats.

Fait à ALENCON, le 6 OCTOBRE 1977

date d'application : 1er OCTOBRE 1977

déposé au Conseil des Prud'hommes d'ALENCON, le 12 Octobre 1977

ont signé :

Pour le Syndicat des Industries Métallurgiques,  
Mécaniques et Connexes de l'Orne

R.LIMOUZY

Pour les Organisations Syndicales de Salariés  
L'Union Départementale C.F.T.C.

G.REGNIER