

# DISPOSITIONS GENERALES

## **CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

	Pages
Article 10 Champ d'application professionnel et territorial	1
11 Salariés visés	1
12 Durée - Révision - Dénonciation	1
13 Date d'application	2
14 Avantages acquis	2
15 Dépôt de la convention	2

## **CHAPITRE 2 CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE**

Article 20 Embauche	3
21 Rupture du contrat de travail	3

## **CHAPITRE 3 REMUNERATIONS**

Article 30 Catégories professionnelles	4
31 Rémunérations minimales hiérarchiques	4
32 Garantie territoriale de rémunération effective	4

## **CHAPITRE 4 CONDITIONS DE TRAVAIL - PARTICULARITES ET REMUNERATIONS**

Article 40 Durée du travail	5
41 Hygiène et sécurité et conditions de travail	5
42 Jeunes salariés au-dessous de 18 ans	6
43 Travail des femmes	6
44 Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	7
45 Personnes handicapées	7
46 Travail temporaire	7

## **CHAPITRE 5 FORMATION**

Article 50 Apprentissage	9
51 Formation et perfectionnement professionnels	9

## **CHAPITRE 6 CONGES**

Article 60 Congés Payés	10
-------------------------	----

## **CHAPITRE 7 REPRESENTATION DU PERSONNEL - LIBERTE D'OPINION**

Article 70 Droit syndical et liberté d'opinion	11
71 Autorisation d'absence	11
72 Panneaux d'affichage	12
73 Commissions paritaires	12
74 Nombre des délégués du personnel	13
75 Préparation des élections	14
76 Bureau de vote	15
77 Organisation du vote	15
78 Comités d'entreprises	15
79 Différends collectifs - Conciliation	16

## CHAPITRE 1<sup>er</sup>

### CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DU CHER

#### **ARTICLE 10 - CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL**

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

Entrent dans le champ d'application les établissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe II.

#### **ARTICLE 11- SALARIES VISES**

Sont visés par la présente Convention Collective les salariés travaillant dans les Etablissements définis à l'article 10, même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

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

#### **ARTICLE 12 - DUREE - REVISION - DENONCIATION**

a) DUREE : la présente Convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature.

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

b) REVISION : au cas où l'une des parties signataires 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.

c) DENONCIATION : la Convention pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois, par lettre recommandée avec accusé de réception. La dénonciation sera notifiée par l'organisation syndicale aux autres signataires de la convention et donnera lieu à dépôt auprès de la Direction du Travail.

Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne décider ni grève, ni lock-out.

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.

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

Chaque avenant à la présente Convention Collective pourra être dénoncé par l'une de ses parties signataires selon les modalités prévues par le présent article.

### **ARTICLE 13 - DATE D'APPLICATION**

La présente Convention Collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, Connexes et Similaires du Département du CHER à compter du 15 janvier 1990.

### **ARTICLE 14 - AVANTAGES ACQUIS**

Il sera fait application des clauses de tout accord collectif applicable lorsque celui-ci comportera, sur un des sujets traités dans les articles ci-après, un ensemble de dispositions aboutissant à un résultat plus favorable pour le salarié que celui découlant, pour le même avantage, de la présente Convention.

De même, celle-ci ne pourra en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Les dispositions de la présente Convention Collective s'imposent aux rapportés du contrat de travail, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette Convention.

### **ARTICLE 15 - DEPOT DE LA CONVENTION**

La présente Convention établie en vertu de l'article L.132-1 du Code du Travail sera faite en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires.

Elle sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Bourges, conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail.

## CHAPITRE 2

### CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE

#### **ARTICLE 20 - EMBAUCHAGE**

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'œuvre aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi (A.N.P.E.).

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.

Le salarié licencié pour motif économique ou ayant adhéré à une convention de conversion bénéficiera d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date.

#### **ARTICLE 21 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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

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

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

## CHAPITRE 3

### REMUNERATIONS

#### **ARTICLE 30 - CATEGORIES PROFESSIONNELLES**

Le classement des professions des salariés et les définitions des fonctions figurent en annexe à la présente Convention (ANNEXE III).

#### **ARTICLE 31 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente Convention. Elles sont applicables selon les modalités qui figurent à l'Avenant Mensuels de la présente Convention.

#### **ARTICLE 32 - GARANTIE TERRITORIALE DE REMUNERATION EFFECTIVE**

Les garanties territoriales de rémunération effective sont fixées par les barèmes figurant en annexe à la présente Convention. Elles sont applicables selon les modalités qui figurent à l'Avenant Mensuels de la présente Convention.

Les garanties territoriales de rémunération effective seront fixées par accord collectif territorial pour les mensuels visés par la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Le mensuel, âgé de moins de 18 ans, bénéficiera de la garantie territoriale de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par l'article 42 de l'avenant Mensuels.

De même, le travailleur handicapé bénéficiera de la garantie territoriale de rémunération effective sous réserve des abattements prévus par voie réglementaire.

La garantie territoriale de rémunération effective ne s'appliquera pas au travailleur à domicile.

## CHAPITRE 4

### CONDITIONS DE TRAVAIL - PARTICULARITES ET REMUNERATIONS

#### **ARTICLE 40 - DUREE DU TRAVAIL**

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

Dans cet esprit, seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'UNION des INDUSTRIES METALLURGIQUES et MINIERES, et les organisations syndicales de salariés.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel ou temps choisi sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux.

#### **ARTICLE 41 - HYGIENE ET SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser, dans la mesure du possible, l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés, et à privilégier, autant que cela est raisonnablement possible, la protection collective par rapport à la protection individuelle.

Les salariés s'engagent à se conformer exactement aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise, et en particulier à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention (collectifs ou individuels) mis à leur disposition.

Les parties signataires conviennent que l'attribution d'indemnités ou la majoration du salaire pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité, laquelle ne peut être recherchée que dans la réduction ou la suppression des risques professionnels.

Là où le travail le justifie, des moyens d'essuyage seront mis à la disposition des salariés en quantité suffisante, pour une utilisation au cours du travail et sur le lieu de travail.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales en vigueur. Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement après information des membres du CHSCT.

La formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT doit avoir pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et à analyser les conditions de travail. Cette formation doit comporter un caractère théorique et pratique. Elle doit tendre à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

#### **ARTICLE 42 - JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS**

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés, au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie territoriale de rémunération effective de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement. Cet abattement est fixé à l'article 42 de l'avenant « Mensuels ».

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du présent article seront soumises à la Commission prévue à l'article 79 des « Dispositions Générales » de la présente Convention Collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

#### **ARTICLE 43 - TRAVAIL DES FEMMES**

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

En cas de changement de poste demandé par le Médecin du Travail, éventuellement après consultation sollicitée par l'intéressée, du fait d'un état de grossesse constaté, celle-ci bénéficiera du maintien jusqu'à son départ en congé de maternité, du salaire réel antérieur à sa grossesse, y compris, le cas échéant, les augmentations générales de salaires qui seraient intervenues depuis. Le CHSCT sera informé de ce changement de poste.

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

#### **ARTICLE 44 - EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions 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 79 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. L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'applique notamment à l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi, dans le respect des dispositions relatives à la maternité.

#### **ARTICLE 45 - PERSONNES HANDICAPEES**

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés.

L'application de la garantie territoriale de rémunération aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 32.

#### **ARTICLE 46 - TRAVAIL TEMPORAIRE**

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions 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 et des jeunes travailleurs ; il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la Médecine du travail.

## CHAPITRE 5

### FORMATION

#### **ARTICLE 50 - APPRENTISSAGE**

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

Les parties signataires de la présente Convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel sur la Formation et le Perfectionnement professionnels, dont les dispositions devront être intégralement appliquées.

Le barème en pourcentage des salaires des apprentis figure en Annexe IV de la présente convention.

#### **ARTICLE 51 - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS**

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement sont définis par le 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 sur la Formation et le Perfectionnement professionnels ainsi que les accords collectifs nationaux intervenus dans les industries des métaux.

## CHAPITRE 6

### CONGES

#### **ARTICLE 60 - CONGES PAYES**

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

Sauf usage d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

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 à la connaissance du personnel autant que possible le 1er mars et au plus tard le 31 mars pour les quatre premières semaines de congés payés, la cinquième semaine étant fixée ultérieurement.

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

## CHAPITRE 7

### REPRESENTATION DU PERSONNEL - LIBERTE D'OPINION

#### **ARTICLE 70 - DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION**

Les parties signataires 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 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, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, 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 travailleurs, ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Si l'une des parties signataires 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.

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

#### **ARTICLE 71 - AUTORISATION D'ABSENCE**

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale à laquelle il désire se rendre, devra demander au chef d'entreprise, au moins une semaine à l'avance, une autorisation d'absence non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés afin de pouvoir assister au congrès, ou réunion statutaire annuelle de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise, et sera notifiée dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande. Les parties s'emploieront à réduire au maximum la gêne apportée par ces absences.

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir à l'extérieur de l'entreprise la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il devra prévenir de son départ avec le délai du préavis habituel, et jouira, pendant un an et un mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou un emploi équivalent. La demande de réintégration devra être présentée au plus tard dans le mois qui suivra l'expiration du mandat de l'intéressé, et réponse devra lui être donnée dans un délai d'une semaine à compter de la date de réception de cette demande.

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

En matière de congé de formation économique sociale et syndicale, les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions du Code du Travail.

## **ARTICLE 72 - PANNEAUX D'AFFICHAGE**

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions du Code du Travail.

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement, dans des endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

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

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent et être portés à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage.

## **ARTICLE 73 - COMMISSIONS PARITAIRES**

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et 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 de 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 que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

#### **ARTICLE 74 - NOMBRE DES 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 entreprises répondant à la condition de seuil fixée par la loi, le chef d'entreprise a la faculté de décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L.431-1-1 du Code du travail. Il ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

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

Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale, lorsque l'assistance des délégués du personnel sera assurée par une personne étrangère au personnel de l'entreprise.

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

Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L.423-1 du Code du travail est fixé conformément aux dispositions de l'article R.423-1 du Code du travail, à savoir à la date de signature de la présente convention :

- de 11 à 25 salariés	:	un titulaire et un suppléant
- de 26 à 74 salariés	:	deux titulaires et deux suppléants
- de 75 à 99 salariés	:	trois titulaires et trois suppléants
- de 100 à 124 salariés	:	quatre titulaires et quatre suppléants
- de 125 à 174 salariés	:	cinq titulaires et cinq suppléants
- de 175 à 249 salariés	:	six titulaires et six suppléants
- de 250 à 499 salariés	:	sept titulaires et sept suppléants
- de 500 à 749 salariés	:	huit titulaires et huit suppléants
- de 750 à 999 salariés	:	neuf titulaires et neuf suppléants
- à partir de 1 000 salariés :		un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

Par dérogation aux dispositions de l'article R.423-1 du Code du travail, dans les entreprises de moins de deux cents salariés où il est fait application des dispositions de l'article L.431-1-1 du Code du travail, le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : trois titulaires et trois suppléants
- de 75 à 99 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants
- de 100 à 124 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants
- de 125 à 149 salariés : six titulaires et six suppléants
- de 150 à 174 salariés : sept titulaires et sept suppléants
- de 175 à 199 salariés : huit titulaires et huit suppléants

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou, dans les cas prévus à l'article L.435-1 du Code du travail, dans le cadre de chaque établissement distinct.

## **ARTICLE 75 - PREPARATION DES ELECTIONS**

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à discuter le protocole d'accord préélectoral 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.

La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées 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 réservé pendant la période électorale pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

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

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

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

Les candidatures devront être déposées auprès de la Direction au plus tard six jours francs avant la date fixée pour les élections pour le premier tour, et trois jours pour le second tour sauf autre disposition prévue par le protocole d'accord.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. Les modalités en seront précisées dans le protocole d'accord (vote dans l'entreprise - vote par correspondance).

**ARTICLE 76 - 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, présent 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 salarié désigné par la Direction. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

**ARTICLE 77 - ORGANISATION DU VOTE**

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

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

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

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

**ARTICLE 78 - COMITES D'ENTREPRISES**

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

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.

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

Il est précisé toutefois que seuls les membres titulaires ont qualité pour assister aux réunions du Conseil d'Administration.

Pour la préparation de l'organisation des élections, il sera fait application des articles 75-76 et 77.

**ARTICLE 79 - 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 un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de la Métallurgie du Cher.

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

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

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Chambre Syndicale de la Métallurgie du Cher.

La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder huit 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 huit 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.

# AVENANT « MENSUELS »

## **CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

	Pages
Article 10 Champ d'application	1
11 Date d'application et de dépôt	1

## **CHAPITRE 2 CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE**

Article 20 Essai professionnel	2
21 Période d'essai	2
22 Embauchage	3
23 Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	3
24 Maladie et rupture du contrat de travail	4
25 Préavis	4
26 Indemnité de licenciement	5
27 Indemnité de départ à la retraite	6
28 Clause de non-concurrence	8

## **CHAPITRE 3 REMUNERATIONS**

Article 30 Fixation territoriale de rémunérations minimales hiérarchiques	9
31-1 Fixation territoriale de garanties de rémunération effective	9
31-2 Application des garanties territoriales de rémunération effective	10
32 Rémunération minimale hiérarchique des ouvriers	11
33 Prime d'ancienneté	11
34 Décompte de l'ancienneté	12
35 Heures supplémentaires	12
36 Bulletin de paie	13
37 Communication des éléments du salaire	14
38 Paiement des rémunérations	15
39 Indemnités d'emploi	15

## **CHAPITRE 4 CONDITIONS DE TRAVAIL - PARTICULARITES ET REMUNERATIONS**

Article 40 Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	16
41 Jeunes mensuels au-dessus de 18 ans	17
42 Jeunes mensuels au-dessous de 18 ans	18
43 Travail des femmes	18
44 Equipes successives	18
45 Indemnité de panier	19
46 Interruption du travail en équipes successives ou selon des horaires spéciaux imposés	19
47 Majorations pour horaires spéciaux (Dimanche - Jours fériés)	19
48 Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel	20
49 Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne, au rendement	20

## **CHAPITRE 5 FORMATION - PROMOTION - INTERIM**

Article 50 Intérim	21
51 Promotion	21

**CHAPITRE 6 CONGES - MALADIE - SERVICE NATIONAL - DEPLACEMENTS - CHANGEMENT DE RESIDENCE**

Article 60	Congés annuels payés	22
61	Jours fériés	23
62	Congés exceptionnels pour événements de famille	23
63	Congés de maternité	24
64	Congé post-natal et congé parental d'éducation	24
65	Indemnisation des absences pour maladie ou accident	25
66	Service national	26
67	Déplacements	27
68	Changement de résidence	28

## CHAPITRE 1

### CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

#### **ARTICLE 10 - CHAMP D'APPLICATION**

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

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique : « mensuels », à défaut de précision contraire.

#### **ARTICLE 11 - DATE D'APPLICATION**

Le présent avenant annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs relatifs aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, conclus précédemment dans les Industries Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, Connexes et Similaires du Cher, à compter du 15 janvier 1990.

Conformément à l'article L.132-10 du code du Travail, il sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du Cher à Bourges.

## CHAPITRE 2

### CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE

#### **ARTICLE 20 - ESSAI PROFESSIONNEL**

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

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

#### **ARTICLE 21 - PERIODE D'ESSAI**

La période d'essai, pour le contrat à durée indéterminée, sera de :

- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au 3<sup>e</sup> ou au 2<sup>e</sup> échelon du niveau V
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V ou du niveau IV
- d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II
- deux semaines pour les mensuels du niveau I

Elle pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis. Toutefois, lorsque la moitié de la période d'essai aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera de un mois (3<sup>e</sup> et 2<sup>e</sup> échelons niveau V), quinze jours (1<sup>er</sup> échelon niveau V et niveau IV), six jours (niveaux III et II).

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

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

## **ARTICLE 22 - EMBAUCHAGE**

Tout engagement sera confirmé, au plus tard dans les quinze jours suivant l'embauche, par une lettre stipulant :

- l'emploi et la classification
- le montant de la garantie territoriale de rémunération effective (base durée légale du travail)
- les appointements réels
- le lieu dans lequel cet emploi sera exercé
- éventuellement, la durée du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée limitée (remplacement temporaire d'un salarié malade ou empêché, ou pour la durée d'un travail déterminé..., par exemple).

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

Dans le cas où cette notification n'est pas acceptée par l'intéressé, son refus peut entraîner la rupture du contrat de travail, et le paiement par l'employeur des indemnités prévues pour le licenciement individuel avec dispense d'exécution du préavis. Toutefois, l'employeur peut maintenir le salarié dans les conditions antérieures.

## **ARTICLE 23 - INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

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

Sauf dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, qu'il s'agisse d'une absence prolongée ou d'absences fréquentes et répétées, pourra procéder au licenciement de l'intéressé. Il ne pourra cependant pas être procédé à ce licenciement tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie calculées sur la base de ses appointements à plein tarif. (Voir article 65 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident). Avant de décider d'un éventuel licenciement, l'employeur examinera au préalable les autres possibilités de remplacement appropriées à la fonction.

L'employeur qui aura rompu le contrat de travail par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 24 ci-après, le mensuel ainsi remplacé percevra une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

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

## **ARTICLE 24 - MALADIE ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

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

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.

## **ARTICLE 25 - PREAVIS**

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

### *en cas de démission du salarié :*

- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau II ou au niveau III
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV et au premier échelon du niveau V
- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au deuxième et troisième échelon du niveau V.

### *en cas de rupture du fait de l'employeur :*

- avant six mois d'ancienneté dans l'entreprise : la durée des préavis est identique à celle appliquée en cas de démission du salarié.
- après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du préavis sera portée à un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I.
- après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du préavis sera portée à deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux I, II et III.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécuté, 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 préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de

ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

En cas de licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues par l'accord collectif national sur les problèmes généraux de l'emploi.

La procédure de licenciement doit être effectuée conformément au code du Travail.

Durant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

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

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

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

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

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

Dans tous les cas, qu'il s'agisse de démission ou de licenciement, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

## **ARTICLE 26 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

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

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

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

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence, compte tenu de la durée effective du travail durant cette période. En conséquence, il sera tenu compte des heures supplémentaires ainsi que, le cas échéant, des réductions d'horaire.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence, s'il en découle un résultat plus favorable pour l'intéressé.

L'assiette de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc ... En cas de réduction d'horaire due à une mesure de chômage partiel, il sera également tenu compte des indemnités conventionnelles de chômage partiel.

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.

## **ARTICLE 27 - INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE**

L'âge légal de la retraite est fixé à 65 ans.

### **1. Régime général**

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

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite égale à :

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté à partir de deux ans,
- 1 mois ½ après 10 ans,
- 2 mois après 15 ans,
- 2 mois ½ après 20 ans,
- 3 mois après 25 ans,
- 3 mois ½ après 30 ans,
- 4 mois après 35 ans.

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

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

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au moins au délai de préavis prévu à l'article 25 ci-dessus.

## **2. Mise à la retraite avant 65 ans**

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

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

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

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

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

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

- 1/10<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté à partir de deux ans,
- 2 mois après 10 ans,
- 2,5 mois après 15 ans,
- 3 mois après 20 ans,
- 4 mois après 25 ans,
- 5 mois après 30 ans,
- 6 mois après 35 ans.

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au moins au délai de préavis prévu à l'article 25 ci-dessus.

## **ARTICLE 28 - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

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

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un mensuel qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entité juridique concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une entité juridique 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 4/10<sup>ème</sup> de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel 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 mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours calendaires qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

## CHAPITRE 3

### REMUNERATIONS

#### **ARTICLE 30 - FIXATION TERRITORIALE DE REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES**

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la Classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié (Annexe III), seront fixées par accord collectif territorial pour servir exclusivement de base de calcul aux primes et indemnités suivantes prévues par le présent avenant :

- Prime d'ancienneté (article 33)
- Majoration pour travail de nuit (article 44)
- Indemnités de panier et de casse-croûte (article 45)
- Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel (article 48)

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales compétentes. Elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions de l'article 32 du présent avenant pour les ouvriers et l'article 30 de l'annexe I pour les agents de maîtrise d'atelier.

#### **ARTICLE 31-1 - FIXATION TERRITORIALE DE GARANTIES DE REMUNERATION EFFECTIVE**

Dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques, il sera institué par accord collectif territorial une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la Classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul aux primes et indemnités citées à l'article 30 de l'Avenant Mensuels.

Ces garanties territoriales de rémunération effective seront, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles aux lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient et ce, en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

Les valeurs retenues au plan territorial devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la présente convention collective territoriale des industries métallurgiques.

Ces montants seront fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

#### **ARTICLE 31-2 - APPLICATION DES GARANTIES TERRITORIALES DE REMUNERATION EFFECTIVE**

Les garanties territoriales de rémunération effective étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 33 du présent avenant de la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Cher ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévues par l'article 39 du présent avenant de la convention collective territoriale des industries métallurgiques du Cher ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de

salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires du présent avenant.

### **ARTICLE 32 - REMUNERATION MINIMALE HIERARCHIQUE DES OUVRIERS**

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5% dans les conditions suivantes :

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

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

### **ARTICLE 33 - PRIME D' ANCIENNETE**

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 34 - DECOMPTE DE L' ANCIENNETE**

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses avenants, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficierait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre Société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

#### **ARTICLE 35 - HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires seront traitées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **ARTICLE 36 - BULLETIN DE PAIE**

A l'occasion de chaque paye, il sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du Travail, et précisant notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE),
- les nom et prénom de l'intéressé,
- sa qualification professionnelle, sa classification, et le coefficient correspondant,
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires,
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal, et pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués, et le nombre d'heures correspondant,
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté,
- le montant de la rémunération brute,
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération,
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus,
- la nature et le montant de la rémunération nette,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées,
- la date du paiement de la rémunération,
- les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.
- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours,
- l'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail,

- le montant du complément différentiel de salaire mentionné par l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000, s'il y a lieu,
- le montant de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale,
- en caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée,
- la convention collective applicable.

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

### **ARTICLE 37 - COMMUNICATION DES ELEMENTS DU 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,
- le taux horaire appliqué aux heures au temps,
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du Dimanche décomptées,
- les majorations correspondantes appliquées,
- les primes diverses.

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

### **ARTICLE 38 - PAIEMENT DES REMUNERATIONS**

Les mensuels seront appointés exclusivement au mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

### **ARTICLE 39 - INDEMNITES D'EMPLOI**

La garantie territoriale de rémunération effective et la classification prévues en annexe à la présente Convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

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

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

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente. Toute modification ou amélioration des conditions de travail, après constatation par le Médecin du Travail, entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes pourront être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements personnels du fait de certains travaux, ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

## CHAPITRE 4

### CONDITIONS DE TRAVAIL - PARTICULARITES ET REMUNERATIONS

#### **ARTICLE 40 - GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS**

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 34 de l'avenant mensuels de la convention collective l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 34 de l'avenant mensuels de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit personnellement, soit en étant assisté par un délégué du personnel, ou, à défaut de délégué du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation

professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

#### **ARTICLE 41 - JEUNES MENSUELS AU-DESSUS DE 18 ANS**

Au-dessus de 18 ans, les jeunes mensuels ou professionnels spécialisés seront considérés comme adultes, et recevront le salaire de leur catégorie, à condition de justifier d'une capacité professionnelle suffisante.

Toutefois, les jeunes mensuels qui, en fin d'apprentissage, se perfectionnent dans l'entreprise et ne peuvent justifier d'une capacité professionnelle suffisante, tant en qualité qu'en rendement, pour recevoir le salaire d'adultes de leur catégorie, recevront un salaire correspondant à leur perfectionnement technique et dont le taux minimal est indiqué en annexe. L'essai justificatif de la capacité professionnelle suffisante pourra être subi à deux reprises au cours de chacune des deux années suivant la fin de l'apprentissage.

Les élèves sortant d'école techniques publiques ou privées, et y ayant accompli le cycle normal des études, seront assimilés aux jeunes gens ayant accompli leur apprentissage.

Les jeunes manœuvres âgés de plus de 18 ans seront considérés comme adultes et recevront le salaire de leur catégorie.

## **ARTICLE 42 - JEUNES MENSUELS AU-DESSOUS DE 18 ANS**

Au-dessous de 18 ans, les jeunes mensuels employés à la production, dans les conditions définies à l'article 42 des dispositions générales, subiront l'abattement suivant :

- à l'embauche ..... 10%
- après six mois de pratique dans l'établissement, l'abattement est supprimé.

## **ARTICLE 43 - TRAVAIL DES FEMMES**

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 l'entreprise, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

Les femmes enceintes pourront être temporairement affectées à un autre emploi conformément aux dispositions de la loi du 11 juillet 1975.

## **ARTICLE 44 - EQUIPES SUCCESSIVES**

Lorsque le travail est organisé par équipes successives avec rotation des postes et comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail de l'équipe de nuit effectuées entre 20 heures et 6 heures, à la condition que ces heures de nuit soient au moins égales à 6, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15% de la rémunération minimale hiérarchique prévue par l'article 31 des Dispositions Générales de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

Cette majoration d'inconfort pourra être étalée sur tout ou partie des heures effectuées au cours de la période de paye, par le mensuel travaillant dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans l'entreprise, 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.

Les dispositions des trois alinéas précédents ne s'appliquent pas dans le cas où l'organisation des équipes successives est imposée directement ou indirectement par des nécessités techniques.

#### **ARTICLE 45 - INDEMNITE DE PANIER**

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 20 heures et 4 heures bénéficieront d'une prime minimum dite indemnité de panier, dont le taux est fixé à 1,2 fois la rémunération minimale hiérarchique de l'03 divisée par 169.

Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises.

Les mensuels travaillant en équipes successives de jour bénéficieront d'une prime minimum dite indemnité de casse-croûte dont le taux est fixé à 0,5 fois le salaire horaire mini de l'03.

L'indemnité de casse-croûte ne se cumule pas aux primes ou indemnités qui auraient pu être déjà accordées aux équipes de jour.

#### **ARTICLE 46 - INTERRUPTION DU TRAVAIL EN EQUIPES SUCCESSIVES OU SELON DES HORAIRES SPECIAUX IMPOSES**

Une indemnité d'une demi heure de salaire au taux de base réel de l'intéressé sera accordée.

- 1°) aux mensuels travaillant dans des équipes successives de plus de 6 heures consécutives, 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 de plus de 6 heures consécutives, 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 laminage, tréfilage, chargements périodiques de four, etc.

#### **ARTICLE 47 - MAJORATIONS POUR HORAIRES SPECIAUX (Dimanche - Jours fériés)**

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, ou un jour férié, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 15%

s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 20 heures et 4 heures - exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour 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 15% s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé dix heures ou plus, de jour, 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 - PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU MENSUEL**

Au cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc ...), ce temps lui est payé sur la base de la rémunération minimale hiérarchique prévue par l'article 31 des Dispositions Générales de sa catégorie.

Si la Direction estime 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, ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

#### **ARTICLE 49 - TRAVAIL AUX PIECES, A LA PRIME, A LA CHAINE, AU RENDEMENT**

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 effectués aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement, devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire supérieur au salaire minimum garanti de sa catégorie prévu en annexe.

## CHAPITRE 5

### FORMATION - PROMOTION - INTERIM

#### **ARTICLE 50 - INTERIM**

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue excédant deux mois recevra à partir du troisième mois, et pour les deux mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois-quarts de la différence entre les appointements minima de sa catégorie et les appointements minima de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

#### **ARTICLE 51 - PROMOTION**

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera 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 sur l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi ; à cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure. En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. Si au contraire l'essai est concluant, et si la promotion devient effective, les appointements correspondants au nouvel emploi seront appliqués depuis le début de l'essai.

## CHAPITRE 6

### CONGES - MALADIE - SERVICE NATIONAL - DEPLACEMENTS CHANGEMENT DE RESIDENCE

#### **ARTICLE 60 - CONGES ANNUELS PAYES**

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

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 65 du présent avenant, sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

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

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

Le mensuel totalisant plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après quinze ans, et à trois jours après vingt ans d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie au 1er juin de chaque année.

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 poste avant le 31 octobre, il pourra, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondante au congé auquel il aurait pu prétendre, en application des présentes dispositions.

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

La date du congé sera fixé en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

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

Il est rappelé que le Code du Travail accorde aux femmes salariées ou apprenties de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

### **ARTICLE 61 - JOURS FERIES**

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels ; les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

### **ARTICLE 62 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE**

Les mensuels auront droit, sur justification aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

	<b>Sans condition d'ancienneté</b>	<b>Après un an d'ancienneté</b>
mariage du salarié	quatre jours	une semaine
naissance d'un enfant au foyer	trois jours	trois jours
mariage d'un enfant	un jour	un jour
décès du conjoint	deux jours	trois jours
décès d'un enfant	deux jours	deux jours
décès du père, de la mère	un jour	deux jours
décès du beau-père, de la belle-mère	un jour	un jour
décès d'un frère ou d'une sœur	un jour	un jour

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction d'appointements.

Ceux accordés à l'occasion d'un mariage devront être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de l'événement, et ceux accordés à la suite du décès d'un proche parent (conjoint, père, mère, enfant, beaux-parents) dans les quinze jours suivant la date du décès.

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

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

### **ARTICLE 63 - CONGES DE MATERNITE**

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

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la salariée percevra durant son congé de maternité, l'indemnisation suivante :

La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder six semaines, et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder dix semaines.

Pendant les six premières semaines de congé, la salariée percevra la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur. Pendant les jours suivants, la salariée percevra la différence entre les trois-quarts de ses appointements et les indemnités journalières susvisées.

Il sera accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé, d'une durée maximum de deux semaines, pour soigner un enfant gravement malade.

### **ARTICLE 64 - CONGE POSTNATAL ET CONGE PARENTAL D'EDUCATION**

Le salarié désirant élever son enfant, pourra obtenir un congé postnatal conventionnel sans solde de douze mois au maximum à compter de l'expiration du congé de maternité ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

A l'issue de ce congé, il doit être assuré de retrouver son emploi dans les conditions antérieures, ou à défaut un emploi similaire.

Le bénéficiaire de ce congé devra faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'il aura sollicité, sa volonté de reprendre son emploi, faute de quoi il sera considéré comme démissionnaire.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier l'intéressé en cas de licenciement collectif d'ordre économique ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis, et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement, devront être payées par l'employeur. Il en sera de même si, à l'issue du congé, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

L'employeur en outre sera tenu, pendant une période d'un an, à embaucher, par priorité, l'intéressé dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre, et de lui accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Un congé parental d'éducation pourra être accordé dans les conditions d'effectifs et d'ancienneté prévues par le code du Travail.

#### **ARTICLE 65 - INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT**

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale, et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays, membres de la Communauté Economique Européenne, à la date de signature de la présente Convention.

En cas d'accident survenu sur le lieu de travail, occasionnant une blessure médicalement constatée, l'ancienneté requise est supprimée.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois-quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième

temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

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

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

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

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

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés au cours d'une année civile (1er janvier - 31 décembre), la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent en cas de déplacement de service au sens des Conventions Collectives.

## **ARTICLE 66 - SERVICE NATIONAL**

Le mensuel convoqué au Centre de Sélection Prémilitaire recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration militaire. Cette indemnisation complémentaire, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration militaire, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant inférieur ni supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagné s'il avait continué de travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée maximum de trois jours.

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

Toutefois, 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 militaire 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 sur le recrutement.

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 intégré 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 3 du présent article en cas de licenciement collectif ou 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, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

## **ARTICLE 67 - DEPLACEMENTS**

Les déplacements par chemin de fer seront effectués en deuxième classe, et les frais de voyage et de séjour seront à la charge de l'employeur ; l'importance de ces frais dépendant du lieu où s'effectuent ces déplacements, ils ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme, ils seront donc fixés, sur le plan de l'entreprise, à un taux tel qu'ils puissent assurer au salarié des repas et une chambre dans des conditions correctes en rapport avec l'importance de ses fonctions. En tout état de cause, les avantages accordés ne pourront être inférieurs à ceux prévus par l'accord national intervenu dans les industries des métaux sur les conditions de déplacements.

Un voyage sera payé dans les cas d'élections législatives, municipales et prud'homales.

## **ARTICLE 68 - 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 mensuel pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement, ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint, et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

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

Avant leur changement de résidence, les conditions de rapatriement des mensuels ainsi déplacés devront être précisées. Le salarié licencié pour faute grave ne pourra se prévaloir des engagements pris par l'entreprise pour son retour sous réserve des dispositions de l'accord national de la Métallurgie du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements.

**AVENANT RELATIF A  
CERTAINES CATEGORIES  
DE COLLABORATEURS**

---

**ANNEXE 1**

# ANNEXE 1

## AVENANT relatif à certaines catégories de Collaborateurs

### **CHAPITRE 1 CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE**

	Pages
Article 10 Champ d'application	1
11 Personnel visé	1

### **CHAPITRE 2 CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE**

Article 20 Engagement	2
21 Examens psychosociologiques	2
22 Secret professionnel - Clause de non-concurrence	3
23 Indemnité minimale de licenciement	3
24 Reclassement	4

### **CHAPITRE 3 REMUNERATIONS**

Article 30 Rémunération	5
-------------------------	---

### **CHAPITRE 4 CONDITIONS DE TRAVAIL**

Article 40 Durée du travail	6
41 Mutation professionnelle	6

### **CHAPITRE 5 FORMATION - PROMOTION**

Article 50 Emploi et perfectionnement	8
51 Promotion	8

### **CHAPITRE 6 CONGES**

Article 60 Rappel en cours de congés payés	9
--------------------------------------------	---

## CHAPITRE 1

### CHAMP D'APPLICATION - NATURE ET VALIDITE

#### **ARTICLE 10 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent Avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 11 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 « Collaborateurs » de la présente Convention Collective.

#### **ARTICLE 11 - PERSONNEL VISE**

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 10 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.

## CHAPITRE 2

### CONTRAT DE TRAVAIL - EMBAUCHE ET RUPTURE

#### **ARTICLE 20 - 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,
- le taux effectif garanti dudit emploi (base durée légale du travail),
- les appointements réels,
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où 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 par la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

#### **ARTICLE 21 - EXAMENS PSYCHOSOCIOLOGIQUES**

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

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

**ARTICLE 22 - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

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

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

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

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

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

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

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

**ARTICLE 23 - INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT**

L'indemnité de licenciement, à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de l'article 26 de l'Avenant Mensuels.

## **ARTICLE 24 - RECLASSEMENT**

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

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

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

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

## CHAPITRE 3

### REMUNERATION

#### **ARTICLE 30 - 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.

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

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

Les Agents de Maîtrise d'Atelier bénéficieront d'une majoration de 7% de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective.

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

## CHAPITRE 4

### CONDITIONS DE TRAVAIL

#### **ARTICLE 40 - DUREE DU TRAVAIL**

« Les salariés visés doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les 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'horaire prévues par l'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'horaire 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'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire 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 ».

#### **ARTICLE 41 - 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 national interprofessionnel et de ses Avenants sur la Formation et le Perfectionnement professionnel, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

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

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

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

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

## CHAPITRE 5

### FORMATION - PROMOTION

#### **ARTICLE 50 - 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 professionnel. Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période 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.

#### **ARTICLE 51 - PROMOTION**

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 11 du présent avenant, 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 approprié ; à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 20 du présent avenant pour la lettre d'engagement.

## CHAPITRE 6

### CONGES

#### **CHAPITRE 60 - RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES**

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

# Convention collective de la Métallurgie du Cher

## **ANNEXE 4**

**CONVENTION COLLECTIVE**  
**des INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIKES,**  
**ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES, CONNEXES et SIMILAIRES du**  
**DEPARTEMENT du CHER**

\*\*\*\*

**APPRENTISSAGE**

\*\*\*\*

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée ayant pour objet la préparation de tous les diplômés de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou supérieur.

La sanction de l'apprentissage peut également être un titre homologué par la commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique sous réserve que ce titre figure sur une liste établie par un arrêté des ministres concernés.

L'apprentissage associe une formation dans une ou plusieurs entreprises fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat, et sous réserve des dispositions du code du travail, des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis.

Le futur apprenti, qui n'est plus soumis à l'obligation de produire un avis circonstancié d'orientation à l'embauche doit, sauf dérogation, être âgé au moins de seize ans et au plus de vingt cinq ans.

Les obligations essentielles de l'employeur et de l'apprenti résultent de la définition légale du contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit et fait l'objet d'un enregistrement auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation et le contrat d'apprentissage est régi par les lois, règlements et la présente convention collective applicables aux relations de travail entre employeurs et salariés de la Métallurgie.

Le contrat d'apprentissage prend fin de plein droit :

- par la volonté unilatérale d'une des parties pendant les deux premiers mois de l'apprentissage. La résiliation durant cette période ne peut donner lieu à indemnité à moins d'une stipulation contraire dans le contrat. Les parties sont dispensées de tout préavis;
- par accord des deux parties, au-delà des deux premiers mois de l'apprentissage notamment en cas d'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique préparé.

Dans ces deux cas, la résiliation du contrat doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ainsi qu'au directeur départemental du travail et de l'emploi.

Le contrat peut également prendre fin par décision du comité départemental de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi, à la suite d'un retrait d'agrément de l'employeur ou de la modification de la situation juridique de l'employeur. Dans ce cas, le comité décide si le contrat en cours peut être exécuté jusqu'à son terme. A défaut d'une telle décision, le contrat est résilié de plein droit.

La résiliation judiciaire du contrat peut être prononcée pour les motifs suivants :

- faute grave de l'une des parties ;
- manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ;
- inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

Elle est prononcée par le conseil des prud'hommes, qui est compétent pour tous les litiges s'élevant à l'occasion du contrat d'apprentissage.

## REMUNERATION

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du salaire minimum de croissance et dont le montant, qui varie en fonction de l'âge du bénéficiaire, est fixé pour chaque semestre d'apprentissage.

### **CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS EN VUE DE LA PREPARATION D'UN DIPLOME DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL OU TECHNOLOGIQUE DU SECOND DEGRE OU DU SUPERIEUR**

(ce diplôme peut notamment être un certificat d'aptitude professionnelle, un brevet d'études professionnelles, un baccalauréat professionnel, un brevet de technicien supérieur ou un diplôme d'ingénieur)

Age de l'apprenti Semestre d'exécution du contrat	moins de 18 ans (1)	compris entre 18 et 21 ans (1)	compris entre 21 et 23 ans (1)	plus de 23 ans (1)
1er semestre	17 % du SMIC	25 % du SMIC	35 % du SMIC	45 % du SMIC
2è semestre	25 % du SMIC	35 % du SMIC	45 % du SMIC	55 % du SMIC
3è semestre	35 % du SMIC	45 % du SMIC	55 % du SMIC	65 % du SMIC
4è semestre	45 % du SMIC	55 % du SMIC	65 % du SMIC	75 % du SMIC
5è et 6è semestres	60 % du SMIC	70 % du SMIC	75 % du SMIC	75 % du SMIC

(1) La majoration s'effectue à compter du début du mois qui suit celui au cours duquel l'apprenti a atteint l'âge de 18 ans, de 21 ans ou de 23 ans.

**Nota :**

- la durée du stage d'initiation à la vie professionnelle est prise en compte pour le calcul de la rémunération des apprentis.
- lorsque l'apprentissage est prolongé pour échec à l'examen ou en application de l'article L. 117-13 du code du travail (dérogation à la date d'entrée en apprentissage, suspension du contrat pour raison indépendante de la volonté de l'apprenti) le salaire minimum légal applicable pendant la prolongation est celui afférent au dernier semestre précédant cette prolongation.
- lorsque la durée du contrat d'apprentissage est prolongée en raison de la situation de l'apprenti handicapé, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points afférents au dernier semestre prévu pour un contrat d'apprentissage de deux ans.
- lorsque la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'un an, parce que les jeunes peuvent justifier avoir suivi pendant une année au moins une formation à temps complet dans un établissement d'enseignement technologique et qu'ils entrent en apprentissage pour achever cette formation, ou parce qu'ils sont déjà titulaires d'un diplôme ou d'un titre homologué de niveau supérieur à celui qu'ils souhaitent préparer ou qu'ils ont effectué préalablement à leur entrée en apprentissage un stage de formation professionnelle conventionné par l'Etat ou une région et ayant pour objet l'acquisition d'une qualification, les apprentis sont considérés, en ce qui concerne la rémunération minimale, comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage.

### **CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONCLUS EN VUE DE LA PREPARATION D'UNE MENTION COMPLEMENTAIRE, D'UN SECOND C.A.P. OU D'UN C.A.P. CONNEXE**

Durée théorique nécessaire à l'obtention du diplôme initial	Rémunération minimale en % du SMIC applicable pendant l'année complémentaire de formation			
	Avant 18 ans	Entre 18 et 21 ans	Entre 21 et 23 ans	Plus de 23 ans
Une année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	60 % du SMIC	70 % du SMIC
Deux années	60 % du SMIC	70 % du SMIC	80 % du SMIC	90 % du SMIC
Trois années	75 % du SMIC	85 % du SMIC	90 % du SMIC	95 % du SMIC

*Convention Collective de la Chambre Syndicale des Industries  
Métallurgiques, Mécaniques, Electriques, Electroniques, Connexes  
et Similaires du Département du Cher prenant effet le 15 Janvier  
1990, comprenant les Dispositions Générales; Avenant Mensuels,  
les Annexes I à IV.*

**Pour la CHAMBRE SYNDICALE des  
INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES,  
ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES, CONNEXES  
et SIMILAIRES du Département du Cher**

M. DORNBERGER Philippe



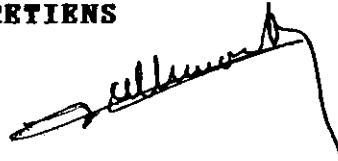
**Pour la CONFEDERATION FRANCAISE  
DEMOCRATIQUE du TRAVAIL**

M. AUGER



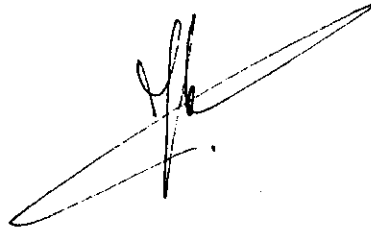
**Pour la CONFEDERATION FRANCAISE  
des TRAVAILLEURS CHRETIENS**

M. VILLEMONT A.



**Pour la CONFEDERATION GENERALE du  
TRAVAIL FORCE OUVRIERE**

M. LEFRANC J.C.



**Pour la CONFEDERATION GENERALE des  
CADRES et de l'ENCADREMENT**

M. MARTIN R.

