

CLAUSES PARTICULIÈRES CONCERNANT LES MENSUELS

TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

CHAPITRE PREMIER

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL ET TERRITORIAL

Article premier. — Les présentes clauses particulières règlent les rapports entre les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part, les employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention collective.

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « MENSUELS », à défaut de précision contraire.

CHAPITRE 2

MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION

Ancienneté dans l'entreprise

Article 2. — Pour l'application des dispositions de la présente convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.

Il sera également tenu compte de la durée des contrats de travail antérieurs dans l'entreprise.

TITRE II - CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

FORMATION DU CONTRAT

Essais professionnels

Article 3. — L'exécution d'une épreuve préliminaire à l'embauche ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, si le temps passé à cette épreuve excède trois heures, il sera payé au taux de la rémunération effective garantie de l'emploi que le candidat est susceptible d'occuper.

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

Embauchage

Article 4. — L'embauchage est effectué par la Direction conformément aux lois et règlements en vigueur.

Tout engagement sera confirmé par une lettre d'embauche ou un contrat de travail stipulant notamment :

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification professionnelle,
- la durée de la période d'essai,
- la rémunération effective garantie (base : durée hebdomadaire légale du travail),
- la rémunération réelle et la durée du travail correspondante,
- l'établissement de rattachement dans lequel cet emploi doit être exercé,
- le régime de retraite complémentaire et éventuellement de prévoyance auquel l'entreprise est affiliée.

Période d'essai

Article 5. — La période d'essai sera de :

- trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V,
- deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV,
- un mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau III ou au niveau II,
- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I (niveaux définis par l'accord de classification du 21 juillet 1975 modifié, en annexe).

A l'expiration de la durée indiquée ci-dessus, et de façon exceptionnelle pour permettre au salarié de faire la preuve de son adaptation à l'emploi prévu au contrat, la période d'essai pourra le cas échéant, après accord écrit des parties, être prolongée d'une durée qui n'excède pas la durée initiale.

Pendant la période d'essai les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis. Toutefois, lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, un délai de préavis réciproque devra être respecté, sauf en cas de faute grave ou de force majeure. Sa durée sera de 3 jours pour les périodes d'essai d'un mois et d'une semaine pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.

Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel non retenu en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Dans la mesure où ses recherches l'imposent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. 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 d'appointements. Dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

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

Classification professionnelle

Article 6. — La classification des emplois des mensuels est effectuée conformément à l'accord national professionnel du 21 juillet 1975 et ses avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983 et 25 janvier 1990, en annexe.

Examens psychotechniques

Article 7. — Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psychotechniques.

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psychotechnique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur de se soumettre à un examen psychotechnique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées.

Promotion

Article 8. — En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence, éventuellement après un stage de formation appropriée, 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 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer lorsqu'il existe, l'essai professionnel de qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire égale à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. La période probatoire pourra être prolongée d'autant en cas de nécessité technique, après accord des parties. Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé aux conditions de rémunération et de qualification antérieures, dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Pour les emplois susceptibles d'être confiés à des agents de maîtrise d'atelier et aux mensuels classés au niveau IV ou au niveau V, toute vacance ou création de poste sera portée à la connaissance du personnel concerné. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur. En cas de promotion, il est adressé à l'intéressé une lettre ou remis un avenant au contrat précisant les nouvelles conditions d'emploi et comportant les mentions prescrites par l'article 4.

Emploi et perfectionnement

Article 9. — Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder.

Pour l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier et pour les mensuels classés au niveau IV ou au niveau V si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de 5 ans, bénéficié des dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

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

Clause de non-concurrence

Article 10. — Une collaboration loyale implique évidemment pour le mensuel l'obligation de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie.

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

L'interdiction ne pourra excéder une durée d'un an renouvelable une fois et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II ainsi qu'au niveau III, échelon 1.

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

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux 5/10^{es} de la moyenne mensuelle du traitement du mensuel au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Pour l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier et pour les mensuels classés au niveau IV ou au niveau V, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10^{es}, tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence. Dans la limite de cette durée et lorsque le salarié aura retrouvé un emploi compatible avec la clause de non-concurrence, l'indemnité sera ramenée à 5/10^{es}.

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 8 jours suivant 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 de dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés. Cette indemnité est payée mensuellement.

CHAPITRE 2

EXÉCUTION DU CONTRAT

Conditions de travail particulières aux femmes enceintes

Article 11. — Il est recommandé aux établissements de prendre dans toute la mesure du possible les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant au vestiaire qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause, et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du début du troisième mois de grossesse constatée par le carnet de maternité, les femmes enceintes seront autorisées à quitter leur poste de travail cinq minutes avant l'heure de chaque sortie affichée, sans réduction de salaire.

Il sera accordé aux femmes enceintes de trois mois et plus, une pause payée de quinze minutes le matin et une pause payée de quinze minutes l'après-midi, qui ne se cumuleront pas avec les pauses payées déjà existantes dans l'établissement.

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

Les changements de poste des femmes enceintes sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Déplacements

Article 12. — Les déplacements des mensuels seront réglés conformément aux dispositions de l'accord national du 26 février 1976 relatif aux conditions de déplacement dans la métallurgie, en annexe.

Changement de résidence

Article 13. — En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le mensuel pour son changement de résidence. 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, sur justificatifs, seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif le moins onéreux. Leur remboursement sera effectué sous déduction du versement à l'intéressé, par un organisme quel qu'il soit, des sommes de toute nature ayant le même objet.

« Dans les cas prévus à l'article L.321-1 du Code du Travail, le refus par le mensuel entraînera la rupture du contrat de travail pour motif économique et le paiement des indemnités de licenciement dues en ce cas. » (1)

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

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux cas de déplacements régis par l'article 12 ci-dessus.

Mutation professionnelle

Article 14. — L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

« Dans les cas prévus à l'article L.321-1 du Code du Travail, le refus par le mensuel entraînera la rupture du contrat de travail pour motif économique et le paiement des indemnités de licenciement dues en ce cas. » (1)

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 d'au moins 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 mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

En tout état de cause les garanties prévues ci-dessus ne pourront être inférieures aux avantages nés des dispositions nationales sur les problèmes généraux de l'emploi.

L'ensemble des dispositions du présent article ne s'appliquent pas au personnel se trouvant en période d'essai.

Modification du contrat de travail

Article 15. — Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments substantiels du contrat fera préalablement l'objet d'une notification écrite.

« Dans les cas prévus à l'article L.321-1 du Code du Travail, et lorsque l'employeur maintient sa décision de modifier un élément substantiel, le refus par le mensuel entraînera la rupture du contrat de travail pour motif économique et le paiement des indemnités de licenciement dues en ce cas. » (1)

CHAPITRE 3

SUSPENSION ET RUPTURE DU CONTRAT

Service national

Article 16. — Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un appel ou un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales.

Toutefois, le départ au service national ne constitue pas en lui-même une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi.

Pendant la durée du service national, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa précédent en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement. « Le salarié bénéficiera alors de la priorité à l'embauchage prévue par l'article L.122-19 du Code du Travail. » (1)

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

Sous peine de ne pouvoir prétendre au bénéfice des dispositions ci-dessus, le jeune mensuel dont le service national aura été prolongé devra en informer l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, au plus tard dans le mois suivant la date initialement prévue pour sa libération.

« Lorsque l'application de l'alinéa 4 ou de l'alinéa 5 du présent article aura conduit à ne pas accorder au salarié le bénéfice de la suspension du contrat pendant le Service National, le salarié jouira de la priorité à l'embauchage prévue par l'article L.122-19 du Code du Travail. » (1)

Pendant les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. Ce temps d'absence est considéré comme temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Pendant la période de présélection militaire, la rémunération sera due déduction faite de la solde nette éventuellement touchée qui devra être déclarée et justifiée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du salarié appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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

Article 17. — Les absences justifiées au plus tard dans les 72 heures, par certificat médical et contre-visite médicale s'il y a lieu, résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de travail, et portées à la connaissance de l'employeur dans les 24 heures dans toute la mesure du possible, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail. Le salarié a toute latitude pour, éventuellement, demander à faire l'objet d'une contre-expertise à la suite de la contre-visite.

« La rupture du contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle ne peut intervenir que conformément aux dispositions des articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail. » (1)

« Sauf dans le cas prévu à l'alinéa 2 » (1), si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé après respect de la procédure prévue en cas de licenciement ; il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le mensuel n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités de maladie ou accident versées par l'employeur.

L'employeur qui, après observation de la procédure légale, aura décidé la rupture du contrat par nécessité de remplacement, devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 21 des présentes « Clauses particulières » le mensuel ainsi remplacé percevra, en outre, une indemnité égale à l'indemnité de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'employeur informera l'intéressé qu'il bénéficie d'un droit de préférence au réengagement durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail et il invitera l'intéressé à lui faire connaître sa décision de se prévaloir ou non de ce droit dans un délai d'un mois à partir de la date de la rupture.

« Sous réserve de l'application des dispositions des articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail » (1), au cours de l'absence du mensuel pour maladie ou accident, l'employeur peut rompre le contrat de travail pour toute cause même étrangère à la maladie ou à l'accident, notamment licenciement collectif, à charge pour lui de respecter les règles applicables en la matière.

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

Incidence de la maladie ou de l'accident sur les congés payés

Article 18. — • La maladie ou l'accident survenu pendant la prise des congés ne vient pas prolonger ces congés. Le mensuel devra donc respecter, s'il est rétabli, la date initialement prévue de son retour de congé.

Sauf accord entre les parties, l'employeur versera l'indemnité de congé payé telle que prévue à l'article 42, sans opérer aucune réduction pour cause de maladie ou accident pendant la période de congé.

• Si le salarié est absent pour cause de maladie ou accident à la date prévue pour son départ en congé, l'employeur assurera l'indemnisation prévue à l'article 19.

Si le salarié reprend son travail avant le 31 octobre, ou avant la date marquant dans l'entreprise la fin de la période de congé, il bénéficiera d'une période de congé à des dates convenues avec l'employeur et correspondant au congé non pris.

L'incidence de la maladie ou de l'accident sur le calcul déterminant la durée des congés est régie par les dispositions de l'article 42 des présentes clauses particulières.

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Article 19. — En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions précisées ci-après.

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dès que possible, sauf cas de force majeure, de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire « français » (1) ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

Le salarié a toute latitude pour, éventuellement, demander à faire l'objet d'une contre-expertise à la suite de la contre-visite.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent sera ramenée à trois mois.

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

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les 3/4 de cette même rémunération nette.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) sera augmenté de 15 jours par période entière de cinq 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 de prévoyance auxquelles adhère l'entreprise, « mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. » (1)

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

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

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

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

Un même arrêt de travail continu pour maladie à cheval sur deux années civiles ne peut donner lieu à une indemnisation supérieure à celle du crédit.

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 dans le cadre de l'exécution du contrat de travail.

Les parties signataires recommandent, dans toute la mesure du possible, et en fonction de la spécificité de chaque entreprise, de compléter voire d'élargir ces garanties, dans le cadre d'un contrat de prévoyance qui présenterait un caractère complémentaire aux garanties de la présente convention, en particulier en matière de maintien des salaires en longue maladie, incapacité, invalidité.

Préavis

Article 20. — Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, sera fixée comme suit :

Classification du mensuel	Cause de la rupture	
	Démission	Licenciement
NIVEAU I	2 semaines	2 semaines (1) (2)
NIVEAU II ou III	1 mois	1 mois (2)
NIVEAU IV	2 mois	2 mois
NIVEAU V	3 mois	3 mois

(1) Durée portée à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.
(2) Durée portée à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les différents niveaux sont définis par l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 et ses avenants, en annexe.

Dans le cas d'inobservation du préavis, par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le mensuel aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

En cas de démission, et par accord constaté par écrit, les parties peuvent convenir de réduire la durée du préavis.

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été effectué, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 34 de l'accord collectif national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Durant la période de préavis, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi selon les modalités suivantes :

DEMISSION		LICENCIEMENT	
Préavis de 2 semaines	Préavis au moins égal à 1 mois	Préavis de 2 semaines	Préavis au moins égal à 1 mois
20 H non rémunérées	50 H non rémunérées par mois de préavis	20 H rémunérées	50 H rémunérées par mois de préavis

Les durées d'autorisation d'absence prévues par le tableau ci-dessus ne concernent que les mensuels travaillant à temps complet.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel, les durées d'absence prévues ci-dessus seront calculées au prorata de la durée hebdomadaire moyenne du salarié sur les trois derniers mois comparée à la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise pour la catégorie à laquelle appartient le salarié.

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

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

Indemnités de licenciement

Article 21. — Il sera alloué aux mensuels licenciés avant 65 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, 1/10^e de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- à partir de cinq années d'ancienneté, 1/5^e de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- pour les mensuels ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 1/10^e de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Par référence aux dispositions de l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, les mensuels compris dans un licenciement collectif économique, âgés d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, bénéficieront d'une majoration de 20 % de l'indemnité de licenciement.

Toutefois, ne peut prétendre à cette majoration :

- le mensuel acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur,
- le mensuel âgé de « 56 ans » (1) et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du « 5 décembre 1991 » (1) sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement,
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, CGPS, accord d'entreprise),
- le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite, ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

La majoration de 20% sera calculée sur l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour cause économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance-conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

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'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de 5^e de mois et éventuellement de 10^e correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminuée du nombre de 1/5^e et de 1/10^e de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze derniers mois de présence effective du mensuel licencié toutes primes contractuelles comprises compte tenu de la durée effective de travail au cours de cette période.

Toutefois, pour les mensuels ayant moins de cinq ans d'ancienneté, ladite période sera limitée aux trois derniers mois de présence, s'il en découle un résultat plus favorable pour l'intéressé. En ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période de trois mois, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Pour les agents de maîtrise d'atelier et les mensuels classés au niveau IV ou au niveau V qui, âgés de 50 ans et plus, seraient compris dans un licenciement collectif alors qu'ils compteraient au moins 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés comme indiqué ci-dessus.

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 rémunérations des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc.

En cas de licenciement collectif « et pour la seule part de l'indemnité qui excède le montant de l'indemnité légale découlant de l'application de l'article R.122-1 du Code du Travail ou de l'article 5 de l'accord annexé à la loi du 19 janvier 1978 » (1), l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de deux mois maximum.

Départ à la retraite

Article 22. – Le départ à la retraite est provoqué par le mensuel qui prend l'initiative de la cessation du contrat de travail en raison de son droit à pension de vieillesse.

Pour prétendre aux dispositions particulières régissant le départ à la retraite, le mensuel devra être âgé d'au moins 60 ans à la date de cessation effective du contrat de travail, quel que soit le nombre de trimestres de cotisation qu'il aura pu valider.

Le mensuel âgé d'au moins 60 ans et partant à la retraite à son initiative devra respecter un délai de prévenance égal au délai prévu à l'article 20 des présentes clauses particulières en cas de rupture du fait de l'employeur, sans toutefois pouvoir excéder deux mois.

Le départ à la retraite ouvre droit pour le mensuel remplissant les conditions ci-dessus à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise comme suit :

- ancienneté comprise entre 2 et 10 ans : 1/10^e de mois par année.
- plus de 10 ans d'ancienneté : 1 mois ½.
- plus de 15 ans d'ancienneté : 2 mois.
- plus de 20 ans d'ancienneté : 2 mois ½.
- plus de 25 ans d'ancienneté : 3 mois.
- plus de 30 ans d'ancienneté : 3 mois ½.
- plus de 35 ans d'ancienneté : 4 mois.

Il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise après le 65^e anniversaire de l'intéressé. « Toutefois, l'application de cette disposition ne saurait conduire à verser une indemnité dont le montant serait inférieur à celui prévu à l'article 6 de l'accord annexé à la loi du 19 janvier 1978. » (1)

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2 des présentes clauses particulières. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail antérieur avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 21 des présentes clauses particulières.

Mise à la retraite

Article 23. – « La mise à la retraite mensuel correspond à une cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur motivée par le droit du mensuel à bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité Sociale, et à faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

L'employeur qui procède à une mise à la retraite doit notifier cette mesure par écrit et respecter un délai de préavis égal au délai institué par l'article 20 des présentes clauses particulières.

Il ne sera pas tenu compte de l'ancienneté acquise après le 65^{ème} anniversaire de l'intéressé. Toutefois, l'application de cette disposition ne saurait conduire à verser une indemnité dont le montant serait inférieur à celui prévu à l'article 6 de l'Accord annexé à la Loi du 19 janvier 1978.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 2 des présentes clauses particulières. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ à la retraite.

Le salaire servant de base au calcul de cette indemnité sera égal au douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le départ du mensuel.

Cette base ne pourra être inférieure au tiers de la rémunération des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période de référence, ne serait prise en compte que prorata temporis.

1. Mise à la retraite à partir de 65 ans.

La mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 65 ans ne constitue pas un licenciement. Elle ouvre droit pour le salarié à une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois par année d'ancienneté.
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1/10^e de mois par année plus 1/15^e de mois par année au-delà de 10 ans.

En tout état de cause, le montant brut de l'indemnité de mise à la retraite ne pourra être inférieur au montant brut de l'indemnité de départ à la retraite tel que défini à l'article 22.

2. Mise à la retraite avant 65 ans.

La mise à la retraite d'un salarié de moins de 65 ans 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 :

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| - 2 mois après 10 ans ; | - 4 mois après 25 ans ; |
| - 2,5 mois après 15 ans ; | - 5 mois après 30 ans ; |
| - 3 mois après 20 ans ; | - 6 mois après 35 ans. » (2). |

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Article 24. – Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément aux dispositions de l'article 2 des présentes clauses particulières, 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 aux dispositions de l'article 2 des présentes clauses particulières, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Certificat de travail

Article 25. – Le certificat de travail répondra aux prescriptions générales de l'article L.122-16 du Code du Travail.

Il portera la date effective de la cessation des relations contractuelles, c'est-à-dire la date marquant la fin du préavis effectué ou non effectué.

TITRE III - RÉMUNÉRATION

CHAPITRE PREMIER

GÉNÉRALITÉS

Rémunération

Article 26. — La rémunération réelle du mensuel 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 l'accord modifié du 21 juillet 1975 sur la classification, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'heures résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier. Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Païement au mois

Article 27. — Les mensuels sont payés obligatoirement une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération. La rémunération mensuelle correspondra à l'horaire moyen mensuel à raison de 39 heures hebdomadaires.

En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; au-dessus de la durée légale hebdomadaire de travail, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations ou que l'organisation du travail ou un accord prévoit des reports d'heures d'une semaine sur l'autre (horaires souples, travail en continu par exemple).

Bulletin de paye

Article 28. — A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par l'article R.143-2 du Code du Travail.

CHAPITRE 2

MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION

Rémunérations minimales hiérarchiques pour la prime d'ancienneté

Article 29. — Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sont fixées par les barèmes ayant fait l'objet d'avenants à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à la présente convention. Elles sont annuellement réexaminées paritairement par les organisations territoriales représentatives.

La rémunération minimale hiérarchique des mensuels figurant en annexe à la présente convention, découlant de la valeur du point, sert de base au calcul de la prime d'ancienneté des mensuels susvisés. Elle est adaptable à l'horaire de travail effectif.

Les mensuels ouvriers tels qu'ils sont définis par la classification « ouvriers » instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Pour les agents de maîtrise d'atelier, cette majoration est portée à 7 %.

Toutefois, sur le bulletin de paie du personnel concerné par ces majorations, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due aux intéressés.

Rémunérations effectives garanties

Article 30. — I. Dans le champ d'application de la présente convention collective, il est 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 servent pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 34 des clauses particulières.

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

Les montants de ces garanties territoriales de rémunération effective font 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 les entreprises relevant de la présente convention collective, après examen paritaire des dispersions salariales constatées 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 territoriale.

Les valeurs retenues doivent 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.

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

II. Les garanties territoriales de rémunération effective sont fixées par accord collectif territorial pour les mensuels concernés par la présente convention collective.

Ces garanties ne s'appliquent pas aux salariés que leurs aptitudes physiques mettent dans un état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne pourra en aucun cas être inférieure au montant de la garantie correspondant à la classification de l'emploi tenu, diminué de 10 %.

Cet abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 34 des présentes clauses particulières.

Le nombre des salariés auxquels pourra s'appliquer cette réduction ne pourra excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie réservée par l'Administration aux bénéficiaires des dispositions légales en vigueur relatives à l'emploi obligatoire des pensionnés de guerre ou relatives à l'emploi et au reclassement des salariés handicapés.

Cependant ces limitations ne s'appliquent pas aux ateliers protégés et aux centres d'aide par le travail qui relèveraient de la présente convention collective.

L'abattement doit être supprimé si, au bout d'un certain temps, le handicap est surmonté.

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

III. 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 effectives 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 34 des clauses particulières,
- majorations pour travail en équipe, travail du dimanche et travail de nuit prévues aux articles 35, 36 et 37 des clauses particulières,
- sommes attribuées dans le cadre d'accords d'intéressement et/ou de participation et n'ayant pas le caractère de salaire,
- toutes les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

« Si, pendant une période continue supérieure à deux mois, un mensuel assure l'intérim d'un poste de classification plus élevée que celle de son poste de base, il convient de déterminer la rémunération effective garantie en tenant compte, prorata temporis, d'une part de la rémunération effective garantie correspondant au coefficient du poste de base et, d'autre part, de la rémunération effective garantie applicable au coefficient du poste dont il a assuré l'intérim. » (1)

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 de l'accord territorial instaurant le barème des rémunérations effectives garanties.

Travaux aux pièces, à la prime, au rendement

Article 31. — Le travail aux pièces, à la prime et au rendement est celui effectué par les mensuels lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies.

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à appliquer les dispositions et accords conclus dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

Majoration des heures supplémentaires

Article 32. — Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires,
- 50 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Il reste entendu que dans le cas où l'horaire affiché d'une entreprise est inférieur à l'horaire légal, les heures complémentaires effectuées jusqu'à hauteur de l'horaire légal ne sont pas majorées.

Durée du travail

Article 33. — Les mensuels 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 mensuels sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévus par l'accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national,

— pour les mensuels 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.

CHAPITRE 3

PRIMES ET INDEMNITÉS

Prime d'ancienneté

Article 34. — Le mensuel ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions précisées ci-après.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique définie à l'article 29 des présentes clauses particulières, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

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

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

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

Travail en équipe

Article 35. — Le personnel mensuel travaillant en équipes 2 x 8, 3 x 8, ... continues ou semi-continues successives, bénéficie par poste d'une pause « casse-croûte » d'une 1/2 heure. Ce temps de pause n'est pas compté dans le temps de travail effectif. Il ne pourra pas être payé à un taux inférieur au taux de la rémunération effective garantie applicable.

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % de la rémunération effective garantie de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

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

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

Travail exceptionnel du dimanche

Article 36. — Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 50 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Travail exceptionnel de nuit

Article 37. — Les heures de travail effectuées exceptionnellement entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 25 % du salaire de base s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Indemnités de panier de nuit

Article 38. — Les mensuels travaillant en équipe continue sur le poste de nuit, c'est-à-dire entourant minuit et comportant une durée minimum de 6 heures entre 22 heures et 6 heures, bénéficieront d'une indemnité de panier égale à une fois et demie la valeur du SMIC horaire.

Les mensuels ne travaillant pas en horaire d'équipes, et obligés de prolonger la journée normale au-delà de 21 heures, percevront également cette indemnité de panier.

Indemnités d'emploi

Article 39. — Les rémunérations effectives garanties ayant fait l'objet d'avenants et la classification prévue en annexe de 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 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 anormales de vêtements personnels du fait de certains travaux, tel que, par exemple : le travail de l'acide, etc. ainsi que dans les cas de travaux particulièrement salissants.

Inventions et brevets

Article 40. — Les inventions des mensuels sont régies par les dispositions de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 sur les brevets d'invention, modifiée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, « et par la loi n° 90-1052 du 26 Novembre 1990 » (1) ainsi que par les dispositions des décrets d'application de cette législation.

Lorsqu'un employeur confie à un mensuel une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément au paragraphe 1 de l'article premier ter de la loi n° 68-1 du 2 janvier 1968 modifiée.

L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose.

Le salaire versé au mensuel auquel est confiée une mission inventive tient compte de celle-ci et rémunère forfaitairement les résultats de ce travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche, présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune

mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois.

Le salarié, auteur d'une invention entrant ou non dans les prévisions des deux alinéas précédents, doit en informer immédiatement son employeur conformément au paragraphe 3 de l'article premier ter de la loi du 2 janvier 1968 précitée. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.

TITRE IV - REPOS ET CONGÉS

CHAPITRE PREMIER

GÉNÉRALITÉS

Jours fériés

Article 41. — Les journées des : 1^{er} Janvier, Lundi de Pâques, 8 Mai, jeudi de l'Ascension, Lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} Novembre, 11 Novembre et 25 Décembre, lorsqu'elles correspondent à un jour habituellement travaillé dans l'entreprise, donneront lieu à l'application du régime particulier ci-après :

- le chômage de ces journées ne pourra être une cause de réduction du salaire de la période de paie dans laquelle il se situe.
- Toutefois, les salariés appelés en raison de leurs fonctions ou des besoins de l'entreprise à travailler l'un des jours ci-dessus énumérés auront droit, en plus du montant du salaire habituel, au paiement des heures travaillées au cours du jour férié considéré.

Le 1^{er} Mai fait l'objet des dispositions particulières figurant aux articles L. 222-5 à L.222-7 et R.222-1 du Code du Travail.

Congés annuels payés

Article 42. — La durée totale du congé annuel payé dont bénéficiera le mensuel ayant effectué 12 mois de travail effectif ou équivalent au cours de la période de référence, sera de 5 semaines, soit 2 jours 1/2 ouvrables par mois de travail effectif ou équivalent.

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 19 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absences assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

Pour les mensuels ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, les absences pour maladie ou accident, en ce qui concerne le calcul de la durée des congés, seront ajoutées aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi dans la limite d'une durée totale de 2 mois.

L'absence due à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une période de travail effectif, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an.

L'indemnité de congé est égale au 10^e de la rémunération totale de l'intéressé perçue 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 ou partie d'établissement.

Le mensuel totalisant plus de 10 années d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un jour supplémentaire de congé, porté à deux jours après 15 ans, et à trois jours après 20 ans d'ancienneté. Ces jours pourront être pris effectivement en dehors de la période légale, à la demande du mensuel, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Dans le cas exceptionnel où un mensuel en congé serait appelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire calculé comme suit :

- 2 jours ouvrables, si le nombre de jours ouvrables de congé restant à prendre lors du rappel est compris entre 2 et 6 jours.
- 3 jours ouvrables si le nombre de jours ouvrables de congé restant à prendre lors du rappel est supérieur à 6.

Ce droit n'est pas exclusif du droit à jours supplémentaires pour fractionnement du congé principal, tel qu'évoqué par l'article L.223-8 du Code du Travail.

Les frais supplémentaires qui seraient nécessités par ce rappel seront remboursés sur justification. En outre, le temps de trajet de ce retour anticipé ne sera pas décompté comme congé.

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

Les entreprises examineront, dans toute la mesure du possible, les demandes motivées d'absences prolongées non rémunérées qui pourraient être présentées par certains salariés désirant, à l'occasion de congés payés, se rendre dans leur famille résidant à l'étranger. La durée de cette absence sera au minimum de un mois.

CHAPITRE 2

CONGÉS PARTICULIERS

Congés pour événements de famille

Article 43. — A l'occasion d'événements familiaux, le mensuel bénéficiera, sur justification, d'une autorisation d'absence de la durée suivante, sous réserve des dispositions légales en vigueur :

Après 6 mois d'ancienneté :

— mariage du mensuel 5 jours ouvrés, ou 1 semaine

Sans conditions d'ancienneté :

— mariage du mensuel 4 jours

— mariage d'un enfant 1 jour

— décès du conjoint 4 jours

— décès du père, de la mère, d'un enfant, du tuteur légal 2 jours ouvrés

— décès du frère, de la sœur 1 jour

— décès d'un beau-parent 1 jour

— décès d'un grand-parent 1 jour

— décès d'un petit-enfant 1 jour

Le congé de naissance est régi par les dispositions légales en vigueur.

Afin de leur permettre d'assister aux obsèques, les mensuels bénéficieront, sur justificatif, d'un délai de route (trajets aller/retour) fixé à un jour à partir de 1000 kilomètres.

Cette absence n'entraînera aucune réduction de rémunération. Dans le cas de travail au rendement le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paye.

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

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

Congés de maternité, d'adoption et congé pour soigner un enfant malade

Article 44. — Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions légales.

Pendant les quarante premiers jours, l'intéressée 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.

Le congé d'adoption est régi par les dispositions légales.

Il sera accordé aux intéressés, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant gravement malade. La durée de ce congé ne pourra dépasser douze mois.

Congé parental d'éducation

Article 45. — Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit, dans les conditions prévues par la loi, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

POUR LA DELEGATION PATRONALE :

- Monsieur André SANJUAN,
Président de la Commission Sociale.

POUR LES SYNDICATS DE SALARIÉS * :

- Monsieur Jacques BAGDASSARIAN,
représentant le Syndicat C.F.D.T.

- Monsieur Pierre GIRAUD,
représentant le Syndicat C.F.E.-C.G.C.

- Monsieur Christian BRUNET,
représentant le Syndicat C.F.T.C.

- Monsieur Sylvain MUSSET,
représentant le Syndicat C.G.T.-F.O.

Bruges, le 19 février 1991

* Le Syndicat C.G.T. a adhéré à l'ensemble du texte par acte du 25 mai 1992.