

# **TITRE II**

## **AVENANT « MENSUELS »**

### **Chapitre 1 Clauses générales**

art. 1. — Champ d'application

### **Chapitre 2 Formation du contrat de travail**

art. 2. — Période d'essai

art. 3. — Embauchage

### **Chapitre 3 Exécution du contrat de travail**

art. 4. — Travail des femmes

art. 5. — Congés de naissance ou d'adoption

art. 6. — Congés payés annuels

art. 7. — Jours fériés

art. 8. — Absences exceptionnelles pour événement de famille sans perte de rémunération

art. 9. — Absences exceptionnelles non rémunérées

art. 10. — Service national

art. 11. — Intérim

art. 12. — Mutation - Promotion - Déclassement

art. 13. — Travail temporaire

art. 14. — Maladie - Accident

art. 15. — Maternité - Adoption

art. 16. — Garanties de fin de carrière pour les « ouvriers »

### **Chapitre 4 Rémunération**

art. 17. — Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

art. 18. — Barème des rémunérations

art. 19. — Paiement au mois

- art. 20. — Prime d'ancienneté
- art. 21. — Heures supplémentaires
- art. 22. — Majoration des heures de nuit, dimanche et jours fériés
- art. 23. — Travail continu et travail en équipes successives
- art. 24. — Indemnités de panier
- art. 25. — Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres
- art. 26. — Rémunération des pertes de temps dues à une cause indépendante de la volonté du salarié
- art. 27. — Bulletin de paye

## Chapitre 5 Rupture du contrat de travail

- art. 28. — Préavis en cas de rupture du contrat à durée indéterminée
- art. 29. — Délai de prévenance en cas de rupture du contrat à durée déterminée
- art. 30. — Indemnité de licenciement
- art. 31. — Indemnité de départ en retraite
- art. 32. — Clause de non concurrence

## CHAPITRE 1. — CLAUSES GÉNÉRALES

### Article 1. — CHAMP D'APPLICATION

§ 1. — Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'une part, et leurs employeurs d'autre part, tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

§ 2. — Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable commun et unique « Mensuels », à défaut de précision contraire.

## CHAPITRE 2. — FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 2. — PÉRIODE D'ESSAI

#### A. - DURÉE

- § 1. — La période d'essai, sauf accord particulier, sera de :
- 3 mois pour les mensuels classés au niveau V,
  - 2 mois pour les mensuels classés au niveau IV,
  - 1 mois pour les mensuels classés au niveau III et au niveau II,
  - 2 semaines pour les mensuels classés au niveau I.

§ 2. — Ces périodes d'essai, pourront, d'un commun accord, être prolongées au maximum d'une durée égale.

#### B. - MODALITÉS

§ 1. — Dans le cas où la période d'essai sera de deux (2) semaines, elle pourra cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties sans préavis, ni indemnité.

§ 2. — Lorsque la période d'essai sera d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en aura été exécutée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera de une semaine pour les périodes d'essai d'un mois ou de deux semaines pour les autres.

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

Le salarié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité due en cas de non respect de ce préavis.

### Article 3. — EMBAUCHAGE

§ 1. — Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai éventuellement prolongée comme prévu à l'article 2-A § 2, par une lettre notifiant :

- l'emploi
- le niveau, l'échelon et le coefficient hiérarchique dans la classification,
- la rémunération réelle sur la base de la durée légale du travail,
- le ou les lieux où doit être exercé l'emploi.

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

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

## CHAPITRE 3. — EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 4. — TRAVAIL DES FEMMES

§ 1. — Les établissements prendront les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux entrées et sorties du personnel.

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

§ 3. — A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause, sans perte de salaire. Cette pause sera d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, à condition que la durée de travail effectif au cours de la demi-journée concernée soit d'au moins trois et demi (3 1/2 heures consécutives).

#### A. - CONGÉ POST-NATAL

§ 1. — Les femmes désirant élever leur enfant auront droit, conformément à l'article L. 122-28 du Code du Travail, sous réserve d'en informer leur employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins quinze jours à l'avance, de résilier leur contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, deux (2) mois après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, sans être tenues de respecter le délai de préavis, ni de payer, de ce fait, une indemnité de rupture.

§ 2. — Elles pourront, dans l'année suivant la rupture du contrat, solliciter, dans les mêmes formes, leur réembauchage. L'employeur sera tenu, pendant un an, de les embaucher par priorité dans les emplois auxquels leur qualification leur permettra de prétendre et de leur accorder, en cas de réemploi, le bénéfice de tous les avantages acquis au moment de leur départ.

#### B. - CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION - TRAVAIL A MI-TEMPS

§ 1. — Conformément aux dispositions des articles L. 122-28-1 et suivants du Code du Travail, pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au troisième (3<sup>e</sup>) anniversaire de l'enfant, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans, confié en vue de son adoption, a droit, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4 du Code du Travail, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement.

§ 2. — Le congé parental et la période d'activité à mi-temps ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux (2) fois, pour prendre fin au plus tard au terme de la période définie au paragraphe (§) précédent, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux adoptants.

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

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

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

§ 6. — En cas de décès de l'enfant, de diminution importante des ressources du ménage ou de force majeure :

- le salarié bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à mi-temps,
- le salarié exerçant son activité à mi-temps pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale.

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

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

### C. - CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

§ unique. — Il pourra être accordé à l'un ou l'autre des parents, sur présentation d'un certificat médical et d'une attestation de l'employeur du conjoint, un congé non payé pour soigner un enfant malade. Le certificat médical devra préciser la durée du congé et la nécessité de la présence de la mère ou du père auprès de l'enfant.

#### Article 5. — CONGÉS DE NAISSANCE OU D'ADOPTION

Abrogé (\*).

#### Article 6. — CONGÉS PAYÉS ANNUELS

##### A. - PÉRIODE DES CONGÉS

§ 1. — La période normale des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sauf accords individuels pouvant intervenir dans les entreprises ou établissements.

§ 2. — La fixation de la période des congés est arrêtée par l'employeur qui consultera le comité d'entreprise ou d'établissement (C.E.) et les délégués du personnel. La décision sera portée à la connaissance du personnel avant le 1er mars.

§ 3. — Dans le cas de fermeture de l'entreprise ou établissement pendant la période des congés, les dates seront fixées comme prévu au § précédent.

§ 4. — Lorsque le congé est pris par roulement, la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard six (6) semaines avant la date prévue pour le début de son congé.

##### B. - DURÉE DES CONGÉS

§ 1. — La période de référence s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

§ 2. — Sont assimilées à un mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre (4) semaines ou à vingt-quatre (24) jours de travail décomptés sur l'ensemble de la période de référence.

§ 3. — Sont considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les journées de congé payé de la période précédente,
- les périodes de temps prises au titre du « repos compensateur »,
- les périodes de repos des femmes en couches,
- les périodes de congé non rémunéré de stages d'éducation ouvrière ou de formation syndicale,
- les périodes de congé non rémunéré de stages de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse,
- les périodes de congés accordées aux salariés pour suivre les stages de formation professionnelle prévus par la loi du 16 juillet 1971,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle,
- les absences reconnues pour maladie ou accident (autres que maladie professionnelle ou accident du travail) dans la limite d'une durée totale de trois (3) mois par an,
- les périodes pendant lesquelles le salarié (ou l'apprenti) se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
- les périodes d'absence dans la limite de vingt (20) jours ouvrables prises par les candidats à l'Assemblée Nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale,

---

(\*) Note du SIMEECLA : Remplacé par le texte figurant à l'article 8 - § 1, page 1 B/6.

- les absences exceptionnelles rémunérées pour événements familiaux prévus à l'article 8, du Titre II, de la présente Convention,
- les absences exceptionnelles non rémunérées prévues par l'article 9, du Titre II, de la présente Convention,
- la période de délai congé pendant laquelle l'employeur a dispensé le salarié d'exécuter le travail.

§ 4. — La durée du congé principal est réglée conformément aux dispositions légales en vigueur.

— Les salariés totalisant plus de dix (10) ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément de congé égal à un (1) jour ouvrable, porté à deux (2) jours après quinze (15) ans et trois (3) jours après vingt (20) ans. Ces jours supplémentaires pourront être effectivement pris par journée entière en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Cependant, ils pourront, en accord avec l'employeur et le salarié, ne pas être effectivement pris et faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

§ 5. — Pour l'application du § précédent, l'ancienneté est celle définie par l'article 23, § 2, du Titre I, de la présente convention, elle s'apprécie au 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

§ 6. — Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée des congés, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1<sup>er</sup> 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 (4) semaines. la date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

§ 7. — Le congé payé ne dépassant pas douze (12) jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre (24) jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Le congé principal d'une durée supérieure à douze (12) jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre (24) jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce second cas, une fraction doit être au moins de douze (12) jours ouvrables continue compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux (2) jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six (6) et un (1) seul lorsqu'il est compris entre trois (3) et cinq (5) jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre (24) jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

§ 8. — En cas de fractionnement à la demande du salarié, ce dernier ne pourra prétendre au congé supplémentaire de un (1) ou deux (2) jours prévus au § précédent.

§ 9. — Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente (30) jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

§ 10. — Conformément aux dispositions de l'article L. 223-5 du Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux (2) jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour si le congé légal n'excède pas six (6) jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt-et-un ans à la date précitée, le supplément de deux (2) jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal.

§ 11. — Le congé supplémentaire, prévu au § précédent, en faveur des mères de famille, s'ajoute sans limitation au congé annuel auquel elles ont droit en vertu des dispositions de la présente convention.

### **C. - INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ**

§ 1. — L'indemnité de congé est égale au dixième (1/10<sup>è</sup>) de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Par rémunération totale, on entend celle que le salarié a perçue au cours de la période de référence comme rémunération du travail fourni, à l'exclusion notamment :

- des primes qui correspondent soit à un risque qui ne joue plus durant l'absence, soit à un remboursement de frais (primes de transports, etc.),

- des primes d'intéressement versées en vertu d'un contrat agréé dans les conditions prévues par l'ordonnance du 7 janvier 1959,
- des primes et gratifications bénévoles,
- des primes et gratifications même ayant un caractère obligatoire, mais dont le montant n'est pas affecté par l'absence du salarié à l'occasion des congés payés (primes de fin d'année, primes de vacances, treizième mois et gratifications exceptionnelles, participation aux bénéfices, etc.).

§ 2. — Toutefois, l'indemnité prévue au § précédent ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération tant calculée à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'entreprise ou établissement.

§ 3. — Le salarié absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, s'il ne reprend pas son poste avant le 31 octobre, une « indemnité compensatrice de congé principal » à son retour de maladie. S'il reprend son poste avant le 31 octobre, il pourra, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé principal auquel il aurait pu prétendre.

#### **D. - RAPPEL PENDANT LES CONGÉS**

§ *unique*. — Si un salarié interrompt son congé à la demande de son employeur, ce dernier devra rembourser au salarié les frais justifiés occasionnés par ce rappel et lui compenser sous une forme qui restera à définir avec le salarié le temps nécessaire au trajet aller et retour.

#### **Article 7. — JOURS FÉRIÉS**

§ 1. — Conformément à l'article L. 222-1 du Code du Travail, les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- |                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| — le 1 <sup>er</sup> janvier | — le 14 juillet    |
| — le lundi de Pâques         | — l'Assomption     |
| — le 1 <sup>er</sup> mai     | — la Toussaint     |
| — le 8 mai                   | — le 11 novembre   |
| — l'Ascension                | — le jour de Noël. |
| — le lundi de Pentecôte      |                    |

§ 2. — Le chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ne saurait donner lieu à une réduction de la rémunération.

#### **Article 8. — ABSENCES EXCEPTIONNELLES POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE SANS PERTE DE RÉMUNÉRATION**

§ 1. — Tout salarié bénéficie, sur justification, et à la survenance de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence sans réduction de la rémunération et dans les conditions ci-dessous :

*Dès l'entrée dans l'établissement :*

- Mariage du salarié : 4 jours ouvrés maximum, à condition que son absence n'excède pas sa durée hebdomadaire de travail,
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré,
- Décès du conjoint ou d'un enfant : 2 jours ouvrés,
- Décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré,
- Décès d'un beau-parent (père ou mère du conjoint du salarié concerné ou conjoint du père ou de la mère remarié du salarié) : 1 jour ouvré,
- Décès d'un frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour ouvré,
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrés qui ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du Code du Travail.

*Après un an d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise :*

- Mariage du salarié : 5 jours ouvrés maximum à condition que son absence n'excède pas sa durée hebdomadaire du travail,
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés.

§ 2. — Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération dont aurait bénéficié le salarié s'il avait travaillé.

§ 3 — Les événements de famille se situant dans une période de suspension du contrat de travail (congés payés, maladie, etc.) ne donnent pas lieu aux autorisations d'absence rémunérée précitées, sauf lorsqu'il s'agit du mariage du salarié.

§ 4. — Pour les orphelins de père ou de mère, les tuteurs ou tutrices sont considérées comme des ascendants et les pupilles comme des descendants.

#### **Article 9. — ABSENCES EXCEPTIONNELLES NON RÉMUNÉRÉES**

§ 1. — Des permissions exceptionnelles de courte durée et justifiées par des motifs importants pourront être accordées par la Direction. Elles feront l'objet d'une demande écrite transmise par la voie hiérarchique. La Direction aura seule qualité pour prendre une décision. Ces permissions n'entraîneront pas de réduction des congés annuels.

§ 2. — Un contrôle des motifs de ces absences pourra être exercé par l'employeur. Si ce contrôle révèle une fraude caractérisée, il appartiendra à l'employeur d'en apprécier l'importance.

§ 3. — Conformément aux dispositions de l'article L. 991-8 du Code du Travail, lorsqu'un salarié de l'entreprise est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen et sous réserve de l'article 8 - § 1 du Titre 1 « Clauses générales » de la présente convention, l'employeur est tenu d'accorder à ce salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes précités.

§ 4. — La participation des salariés aux instances nommées au § 3 n'entraîne aucune diminution de leur rémunération. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportés par les organismes visés par le § 3 ou par l'entreprise.

§ 5. — Toute absence sans autorisation préalable doit être immédiatement justifiée. Une absence non justifiée, sauf cas de force majeure, dans un délai maximum de trois jours ouvrés, entraînera une rupture du contrat de travail.

#### **Article 10. — SERVICE NATIONAL**

§ 1. — Après un mois d'ancienneté, les salariés bénéficieront, sur justification, d'un congé payé, déduction faite de la solde nette perçue, pour participer au stage de présélection militaire dans la limite de trois jours. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de présélection.

§ 2. — 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 et conventionnelles.

§ 3. — En ce qui concerne toutefois les jeunes salariés, 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.

§ 4. — Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas au jeune salarié 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.

§ 5. — Dans ce cas, l'intéressé sera alors considéré comme démissionnaire à la date de son départ au service militaire.

§ 6. — 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 sera traité comme s'il avait été licencié.

§ 7. — Pendant la durée du service national, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires visés au § 3 du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

§ 8. — Pendant les périodes militaires, les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette perçue par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, heures supplémentaires et majorations comprises, sous réserve que l'absence du salarié effectuant la période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail. Auquel cas, la rémunération correspondant à cette augmentation d'horaire ne lui serait pas due.

## **Article 11. — INTÉRIM**

### **A. - INTÉRIM A UN POSTE SUPÉRIEUR**

§ 1. — Lorsqu'un salarié de l'entreprise sera appelé à remplacer pendant une durée supérieure à trois mois, et en tout état de cause au-delà du troisième remplacement, un autre salarié de l'entreprise occupant un poste classé à un échelon supérieur, le salaire de base dû pendant la période de remplacement ne sera pas inférieur aux appointements minima correspondant à l'échelon du poste occupé. Il ne devra pas non plus être inférieur au salaire de base antérieur du salarié assurant le remplacement.

§ 2. — Toutefois, si le remplacement d'une personne absente de l'entreprise à une durée supérieure à douze (12) mois, le cas du remplacement fera l'objet d'un examen particulier en vue de déterminer s'il y a lieu ou non de le promouvoir.

### **B. - INTÉRIM A UN POSTE INFÉRIEUR**

§ *unique*. — Lorsqu'un salarié de l'entreprise sera appelé à remplacer sans diminution de son salaire de base pendant une durée supérieure à trois mois un autre salarié de l'entreprise occupant un poste classé à un échelon inférieur, ce remplacement ne constituera pas un déclassement.

## **Article 12. — MUTATION - PROMOTION - DÉCLASSEMENT**

### **A. - MUTATION**

§ *unique*. — En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés de l'entreprise aptes à occuper le poste en question. En particulier, il fera appel à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'article 32 de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (\*) ; à cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel correspondant au poste à pourvoir.

### **B. - PROMOTION**

§ *unique*. — En vue d'une promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. 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 un déclassement.

### **C. - DÉCLASSEMENT**

§ 1. — Le déclassement ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord des deux parties.

§ 2. — En cas d'inaptitude reconnue par le médecin du travail et en vue d'éviter le constat de rupture du contrat de travail consécutif à l'inaptitude du salarié, ce dernier peut être muté, avec son accord, à un poste de classification inférieure, accepté par le médecin du travail. Si une nouvelle inaptitude est reconnue à ce nouveau poste, la rupture du contrat de travail ne sera pas imputable à l'employeur, sauf si l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu ou contractée dans l'entreprise. L'employeur doit cependant s'employer à éviter que la mutation entraîne un déclassement par un aménagement de poste de travail, des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle.

§ 3. — En cas de désaccord pour d'autres raisons que celle évoquée au § 2, le déclassement sera considéré comme une rupture du contrat de travail par l'employeur avec les conséquences d'un licenciement.

§ 4. — Le désaccord du salarié sur un déclassement pour raisons disciplinaires sera considéré comme une démission du salarié.

§ 5. — Si le déclassement est accepté par le salarié, il est tenu compte, suivant le cas, des dispositions de l'article 32 de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (\*), de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » sur les garanties de fin de carrière pour les « ouvriers » et de l'article 7 de l'avenant relatif à « certaines catégories de Mensuels ».

§ 6. — Lorsque, dans les conditions prévues par l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (\*), il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement et que le salarié l'acceptera, celui-ci aura droit, sous certaines conditions prévues par ledit Accord, à des indemnités temporaires :

- maintien temporaire du salaire antérieur et des avantages prévus par l'article 29 de l'Accord précité,
- indemnité dégressive partielle prévue par l'article 30 du même accord.

I-B-3-6

---

(\*) Note du SIMEECLA : L'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 figure dans la rubrique IV B du présent recueil.

### **Article 13. — TRAVAIL TEMPORAIRE**

§ 1. — L'emploi de personnel salarié d'une entreprise de travail temporaire est soumis aux prescriptions des articles L. 124-1 et suivants et des articles R. 124-1 et suivants du Code du Travail.

§ 2. — Conformément aux dispositions légales, les salariés définis au § précédent 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.

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

### **Article 14. — MALADIE - ACCIDENT**

§ *unique*. — Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de trajet, doivent être annoncées à l'employeur dans les vingt-quatre (24) heures et justifiées dans les trois (3) jours (sauf cas de force majeure dûment établi) par un certificat médical.

#### **A. - INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

§ 1. — Les absences justifiées ne constituent pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié pendant une période de douze (12) mois.

§ 2. — Passé le délai de douze (12) mois prévu au § 1 du présent article, l'employeur pourra prendre acte de la rupture du contrat de travail du fait du salarié tout en suivant une procédure identique à celle prévue par les articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail.

§ 3. — Si avant l'expiration du délai de douze (12) mois prévu au § 1 du présent article, l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, il pourra prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en suivant la procédure prévue par les articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié. Si le préavis ne peut être effectué par le salarié, aucune indemnité ne sera versée à ce titre. Par contre, les indemnités complémentaires prévues au paragraphe « B » du présent article continueront à lui être versées jusqu'à épuisement de ses droits et sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

§ 4. — Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident de travail ou la maladie professionnelle ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, conformément aux articles L. 122-32-1 et suivants du Code du Travail.

§ 5. — Lorsque le contrat de travail d'un salarié aura été rompu dans les conditions prévues au § ci-dessus, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement dans la mesure où ses capacités professionnelles correspondront aux exigences du poste à pourvoir.

#### **B. - INDEMNISATION**

§ 1. — Après un an d'ancienneté telle que définie par l'article 23, § 2, du Titre I « Clauses générales » de la présente convention, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté(e) par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les trois (3) jours ouvrables de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale, le délai de carence de trois jours prévus par cette dernière étant considéré comme pris en charge d'une part pour les arrêts inférieurs à quatre (4) jours, d'autre part, pour les arrêts supérieurs à trois (3) jours, à condition que la prise en charge par la Sécurité Sociale soit effective,
- d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne (C.E.E.). En cas de déplacement pour motif de service dans un pays extérieur à la C.E.E., il sera fait application des dispositions du chapitre VII de l'Accord National Professionnel du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

§ 2. — Conformément à ce qui est prévu au § précédent, l'employeur aura le droit de faire visiter le malade par un médecin de son choix. Ce médecin appréciera la durée de l'incapacité de travail. En cas de désaccord entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'intéressé, il sera fait appel à un tiers médecin désigné d'un commun accord.

§ 3. — Pendant 60 jours calendaires, il sera assuré au salarié des ressources correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

— Pendant les 30 jours calendaires suivants, il lui sera assuré des ressources correspondant aux 3/4 de cette même rémunération.

— A partir de 5 ans d'ancienneté, le premier temps d'indemnisation (60 jours) sera augmenté de 15 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de la cinquième année.

— A partir de 5 ans d'ancienneté, le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté définie par l'article 23 - § 2, du Titre I de la présente convention.

§ 4. — Les garanties ci-dessus accordées sont subordonnées au versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale, le délai de carence de trois jours prévus par cette dernière étant considéré comme pris en charge. Le montant de ces garanties inclut :

— les indemnités journalières de la Sécurité Sociale,

— les allocations que l'intéressé est en droit de percevoir de tout organisme d'assurance ou de prévoyance.

Lorsque les indemnités journalières précitées sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (C.P.A.M.) pour non respect des règlements, elles sont réputées être servies intégralement.

§ 5. — En aucun cas le salarié malade ou accidenté ne devra recevoir au total plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, le surplus, s'il y a lieu, étant retenu.

§ 6. — 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.

§ 7. (\*) — Si plusieurs absences pour maladie donnent lieu à indemnisation au titre du présent article, au cours des douze (12) mois consécutifs précédant immédiatement le début de l'arrêt pour maladie, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées au § 3 du présent article.

§ 8. — Les droits à indemnisation ne sont ouverts que lorsque les conditions d'ancienneté prévues aux § 1 et 3 sont remplies. 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 des dites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

#### **Article 15. — MATERNITÉ - ADOPTION**

§ 1. — Les absences pour maternité et adoption sont régies conformément aux dispositions des articles L. 122-26 et suivants, ainsi que L. 224-1 et suivants du Code du Travail.

§ 2. — Les absences prévues au § 1 ainsi que les consultations prénatales réglementaires sont assimilées aux absences résultant de maladie prévues par l'article 14 de la présente convention et indemnisées dans les mêmes conditions. Elles ne sont pas imputables sur les quotas prévus par le paragraphe B - § 3 dudit article.

#### **Article 16. — GARANTIE DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES « OUVRIERS »**

§ 1. — Après dix (10) ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 23 des « Clauses générales » de la présente 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 § 8 et 9 du présent article.

§ 2. — Au cas où, après dix (10) ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 23 des « Clauses générales » de la présente 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 (2) ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail à l'intéressé.

§ 3. — 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.

---

(\*) Note du SIMEECLA : Cet alinéa a fait l'objet d'une réunion paritaire d'interprétation dont le procès-verbal figure à la page I E/3 du présent recueil.

§ 4. — 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.

§ 5. — Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux § 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 inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois § suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

§ 6. — 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 figurant en annexe n° II à la présente convention collective.

§ 7. — En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six (6) mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six (6) mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

§ 8. — 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.

§ 9. — Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 32 et 36 de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (\*), relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

§ 10. — 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.

---

(\*) Note du SIMEECLA : L'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 figure dans la rubrique IV B du présent recueil.

## CHAPITRE 4. — RÉMUNÉRATION

### Article 17. — ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

§ 1. — Conformément aux articles L. 140-2 et suivants et aux articles R. 140-1 et suivants du Code du Travail, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

§ 2. — Par rémunération, au sens du présent article, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

§ 3. — Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

### Article 18. — BAREMES DE REMUNERATIONS

#### *A. REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (R.M.H.)*

§ 1. — Les RMH sont des rémunérations mensuelles brutes dont les montants sont fixés par le barème figurant en annexe II de la présente Convention Collective.

§ 2. — Dans le champ d'application de la présente convention collective, les R.M.H. correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif.

§ 3. — Les RMH sont fixées pour la durée légale du travail, leur montant devra être adapté à l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter l'ensemble des majorations pour heures supplémentaires.

§ 4. — Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques sert de base au calcul de la prime d'ancienneté.

§ 5. — Les RMH des ouvriers seront majorées de 5 %.

§ 6. — Les RMH des agents de maîtrise d'atelier seront majorées de 7 %.

§ 7. — Le barème devra distinguer d'une part les RMH de référence et d'autre part les RMH majorées de 5 % applicables aux ouvriers et les RMH majorées de 7 % applicables aux agents de maîtrise d'atelier.

#### *B. TAUX EFFECTIFS GARANTIS (T.E.G.)*

§ 1. — Dans le champ d'application de la présente convention collective, et en application de l'accord national du 17 janvier 1991, les TEG annuels, correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif d'une valeur nominale par échelon ou coefficient.

§ 2. — Les taux effectifs garantis sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont le montant, fixé par accord collectif, constitue le barème figurant en annexe III à la présente convention.

§ 3. — Les TEG sont des rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans, d'aptitude normale et travaillant normalement, ne peut être payé, quelle que soit la forme de rémunération.

§ 4. — Dans tous les cas où les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activités, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés, sont rémunérés selon les TEG établis pour le personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

§ 5. — Les TEG ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile.

§ 6. — Les taux effectifs garantis annuels sont fixés pour la durée légale du travail, leur montant devra être adapté à l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter l'ensemble des majorations pour heures supplémentaires.

§ 7. — Pour la comparaison annuelle avec le barème des taux effectifs garantis, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires annuels à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres prévus à l'annexe IV de la présente convention collective,
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation,
- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, qui de ce fait ne supporte pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale

§ 8. — Les TEG incluent les compensations financières dues pour les réductions de la durée du travail.

§ 9. — Les TEG n'ont pas à supporter les majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier résultant de l'accord national du 4 avril 1980.

§ 10. — Dans le champ d'application de la présente convention collective, les TEG seront majorés de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier

§ 11. — Le barème des TEG devra distinguer d'une part les TEG de référence et d'autre part les TEG majorés de 3 % applicables aux ouvriers et les TEG majorés de 5 % applicables aux agents de maîtrise d'atelier.

§ 12. — Pour toute année incomplète, les T.E.G. s'appliquent prorata temporis.

#### **Article 19. — PAIEMENT AU MOIS**

§ 1. — Les salariés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération réelle mensuelle est établie sur la base de 169 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de 39 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera des modalités appliquées dans l'établissement.

§ 2. — La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures faites au-dessus de 39 heures par semaine sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

#### **Article 20. — PRIME D'ANCIENNETÉ**

§ 1. — Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après. Elle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la « Rémunération Minimale Hiérarchique » (R.M.H.) du coefficient correspondant à celui du salarié, aux taux respectifs de :

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

§ 2. — L'ancienneté est définie par l'article 23 - § 2, du titre I « Clauses générales » de la présente convention collective.

§ 3. — La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant la prime d'ancienneté.

§ 4. — Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires.

## **Article 21. — HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

§ *unique* (\*). — Les dispositions applicables en matière d'heures supplémentaires sont celles prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels étendus en vigueur.

## **Article 22. — MAJORATIONS DES HEURES DE NUIT, DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS**

§ 1. — Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 25 % du salaire horaire.

§ 2. — Les heures de travail effectuées un dimanche, en supplément de l'horaire habituel, ou un jour férié, notamment pour exécuter un travail urgent ou faire face à un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 50 % du salaire horaire.

§ 3. — Aux majorations ci-dessus peuvent s'ajouter sans se multiplier les majorations légales pour heures supplémentaires rappelées à l'article 21.

## **Article 23. — TRAVAIL CONTINU ET TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES**

§ 1 (\*\*). — L'organisation du travail continu et du travail en équipes successives est régie par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels étendus en vigueur.

§ 2. — Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 15 % du salaire horaire, base mensuelle 169 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six (6) ou que la totalité de l'horaire hebdomadaire ait été effectué à l'intérieur de cette tranche.

§ 3. — Cette majoration ne se cumule pas avec les avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous une autre forme.

## **Article 24. — INDEMNITÉS DE PANIER**

### **1) Panier de jour**

§ 1. — Une indemnité est due chaque fois que le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas supplémentaire parce que le temps de pause réservé au repas se situe exceptionnellement en dehors de la plage horaire fixée pour les autres salariés de l'entreprise.

§ 2. — Le montant de l'indemnité de « panier de jour » est indiqué en annexe n° IV à la présente Convention Collective.

### **2) Panier de nuit**

§ 1. — Une indemnité est due chaque fois que le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas supplémentaire parce qu'il doit effectuer exceptionnellement un travail entre 21 h et 5 h.

§ 2. — Le montant de l'indemnité de « panier de nuit » est indiqué en annexe n° IV à la présente Convention Collective.

### **3) Panier d'équipes successives**

§ 1. — Une indemnité est due chaque fois que le travail est organisé par équipes successives avec rotation de postes et que le nombre d'heures de travail est au moins égal à six (6).

§ 2. — Le montant de l'indemnité de « panier d'équipes successives » est indiqué en annexe n° III à la présente Convention Collective.

---

(\*) Note du SIMEECLA : voir Accords sur la durée et l'aménagement du temps de travail en rubrique IV B du présent recueil.

(\*\*) Note du SIMEECLA : Voir Accord National Professionnel sur les problèmes généraux de l'emploi en rubrique IV B du présent recueil.

## **Article 25. — MAJORATIONS POUR TRAVAUX PÉNIBLES, DANGEREUX, INSALUBRES**

§ 1. — Des primes spéciales seront attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux lorsque ces travaux sont exécutés exceptionnellement.

§ 2. — Ces primes seront versées dans chaque établissement compte tenu des installations matérielles existantes et des équipements fournis aux salariés concernés.

§ 3. — Le montant de base minimum « horaire » alloué pour le temps réel d'exécution des travaux est indiqué en annexe n° III à la présente Convention Collective.

§ 4. — Le montant de base minimum « journalier » est indiqué en annexe n° IV à la présente Convention Collective.

## **Article 26. — RÉMUNÉRATIONS DES PERTES DE TEMPS DUES A UNE CAUSE INDÉPENDANTE DE LA VOLONTÉ DU SALARIÉ**

§ 1. — En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, ou de l'entreprise, pendant l'exécution du travail (arrêt de distribution d'énergie, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.) le temps passé en inactivité sur le lieu du travail est payé à l'intéressé sur la base de son salaire horaire réel défini à l'article 21 - § 4, réduit de 10 %.

§ 2. — Dans les circonstances indiquées au § précédent, en vue de réduire la période d'inactivité du salarié concerné, la Direction essaiera de lui procurer un autre travail qui permettrait de lui maintenir sa rémunération sans abattement.

§ 3. — Si, après avoir examiné les possibilités d'emploi dans l'entreprise, la Direction décide de faire partir les salariés pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire et, dans ce cas, devra prévoir dans toute la mesure du possible la récupération des heures perdues dans la limite permise par la législation en vigueur et, en particulier, les articles D. 212-1 et suivants du Code du Travail.

## **Article 27. — BULLETIN DE PAYE**

§ 1. — Conformément aux articles L. 143-3 et R. 143-2 du Code du Travail, à l'occasion de chaque paye, l'employeur doit remettre aux salariés un bulletin de paye à titre de pièce justificative.

§ 2. — le bulletin de paye doit comporter notamment les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET de l'établissement),
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement,
- les nom et prénom de l'intéressé,
- son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification,
- 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 et indemnités s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté,
- le nombre d'heures chômées et payées au titre du chômage partiel (cette indication étant portée éventuellement sur un bulletin annexe),
- le montant de la rémunération brute,
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération brute,
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus,
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue par le salarié intéressé,
- la date du paiement de la rémunération.

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

§ 4. — Le salarié est régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paye ou sur une fiche annexée au bulletin, qui indique le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé. Dès que ce nombre atteint huit (8) heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum de deux (2) mois suivant l'ouverture du droit pour prendre le repos compensateur conformément à l'article D. 212-10 du Code du Travail.

§ 5. — Le bulletin de paye doit indiquer les dates des congés payés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.

## CHAPITRE 5. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 28. — PRÉAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE

#### 1) Durée du préavis

§ 1. — Sauf dans le cas de force majeure, de faute grave, ou de faute lourde, les préavis, après la période d'essai, sont les suivants :

RUPTURE						
↙		↓			↘	
du fait du salarié					du fait de l'employeur	
Classification	Délais	Présence continue	Classification	Délais		
Niveau I	2 semaines	< 6 mois	Niveau I Niveau II, III Niveau IV Niveau V	2 semaines 1 mois 2 mois 3 mois		
Niveau II, III Niveau IV	1 mois 2 mois	≥ 6 mois et < 2 ans	Niveau I, II, III Niveau IV Niveau V	1 mois 2 mois 3 mois		
Niveau V	3 mois	≥ 2 ans	Niveau I, II, III, IV Niveau V	2 mois 3 mois		

§ 2. — La « présence continue » servant de référence est celle définie à l'article 23 - § 1, du Titre I « Clauses générales » de la présente convention.

§ 3. — Si le salarié tombe malade en cours d'exécution de la période de préavis, celle-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

§ 4. — En application de l'article D. 223-5 du Code du Travail, les congés payés ne peuvent pas coïncider avec les périodes de préavis.

#### 2) Cas d'inobservation du préavis

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

§ 2. — En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du 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.

§ 3. — Toutefois, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif d'ordre économique et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, conformément à l'article 34 de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi (\*).

(\*) Note du SIMEECLA : L'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 figure dans la Rubrique IV B du présent recueil.

### **3) Temps accordé pour rechercher un emploi**

§ 1. — Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi.

§ 2. — Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, la durée de ces absences sera de vingt (20) heures au maximum non rémunérées.

§ 3. — Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt (20) heures lorsque le salarié aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante (50) heures par mois lorsque le salarié aura droit à un préavis supérieur à deux semaines. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

§ 4. — 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.

§ 5. — Dans la mesure où ses recherches le postulent, le salarié pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé un emploi.

### **Article 29. — RUPTURE AVANT L'ÉCHÉANCE DU TERME DU CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE**

§ 1. — Sauf dans le cas de force majeure, de faute grave, de faute lourde ou de résolution judiciaire, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, après la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, donne droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. En outre, et le cas échéant, le salarié pourra prétendre à l'indemnité de fin de contrat prévue par la législation en vigueur.

§ 2. — Sauf dans le cas de force majeure, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

### **Article 30. — INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

§ 1. — Une indemnité de licenciement, distincte du préavis, sera accordée au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde de sa part.

§ 2. — Cette indemnité, établie en fonction de l'ancienneté telle que définie à l'article 23 - § 2, du Titre I « Clauses générales » de la présente convention (cette ancienneté étant appréciée jusqu'à l'expiration du préavis) sera calculée de la façon suivante :

- pour une ancienneté égale ou supérieure à deux (2) ans et inférieure à cinq (5) ans, elle s'élèvera à 1/10 de mois par année d'ancienneté,
- pour une ancienneté égale ou supérieure à cinq (5) ans et inférieure ou égale à quinze (15) ans, elle s'élèvera à 1/5 de mois par année d'ancienneté calculée à partir de la première année,
- pour une ancienneté supérieure à quinze (15) ans, elle s'élèvera à 1/5 de mois pour chacune des 15 premières années et à 3/10 de mois pour chacune des années suivantes.

§ 3. — Dans le cas d'une année incomplète, le calcul sera effectué au « prorata temporis ».

§ 4. — Le salarié licencié âgé de plus de cinquante (50) ans bénéficiera des dispositions de l'Accord National Professionnel en vigueur sur les problèmes généraux de l'emploi (\*).

§ 5. — En ce qui concerne le salarié âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant du barème prévu aux § précédents sera minoré de :

- 5 % si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus lors de la rupture,
- 10 % si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus lors de la rupture,

---

(\*) Note du SIMEECLA : Voir Accord National Professionnel sur les problèmes généraux de l'emploi en rubrique IV B du présent recueil.

- 20 % si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus lors de la rupture,
- 40 % si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus lors de la rupture.

Toutefois, cette minoration deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de rupture du contrat de travail :

- soit l'intéressé a moins de 37,5 années d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite,
- soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

En tout état de cause, l'indemnité ainsi calculée ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

§ 6. — Cas d'un salarié ayant déjà perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement au sein de la même entreprise : son indemnité de licenciement est calculée sur le nombre de cinquièmes et éventuellement de dixièmes de mois correspondant à l'ancienneté totale diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois ayant servi au calcul de sa ou de ses précédentes indemnités de licenciement.

§ 7. — La rémunération mensuelle à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est celle qui serait théoriquement versée à l'intéressé pour la durée légale du travail à la date de son départ adaptée à la durée moyenne de travail effectif de l'intéressé au cours de ses douze (12) derniers mois de présence dans l'entreprise. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat de travail ou d'un usage constant, tels que prime d'ancienneté, etc.

§ 8. — L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

§ 9. — Il ne pourra y avoir cumul de l'indemnité de licenciement définie ci-dessus et de celle qui serait versée au salarié en application des dispositions d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Seule sera appliquée la solution la plus favorable à l'intéressé.

§ 10. — 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 au maximum. Cependant, chaque versement ne pourra être inférieur à la rémunération mensuelle nette du salarié.

### **Article 31. — INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE**

§ 1. — 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 fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise telle que définie à l'article 23 §2 du Titre « Clauses Générales » de la présente Convention.

Cette indemnité sera la suivante :

- 1 mois après 5 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 35ans

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

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.

§ 4. — L'indemnité de départ ou de mise à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

§ 5. — Il ne pourra y avoir cumul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite définie ci-dessus et de celle qui serait versée au salarié en application des dispositions d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Seule sera appliquée la solution la plus favorable à l'intéressé.

### **Article 32. — CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

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

§ 2. — En conséquence, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse se faire embaucher dans une entreprise concurrente.

§ 3. — L'interdiction prévue au § précédent ne pourra excéder une durée de deux (2) ans et devra avoir fait l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement, le contrat de travail, ou d'un accord écrit entre les parties.

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

§ 5. — 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 au § 4 en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception dans les huit (8) jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

§ 6. — L'indemnité prévue au § 4 étant la contrepartie du respect de la clause de non concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 28 du Titre II de la présente convention.

L'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à l'expiration du délai de prévenance prévu à l'alinéa précédent.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement, c'est à dire conformément aux dispositions de l'article 30 - §7.

§ 2. — 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 mois	après 5 ans,
— 2 mois	après 10 ans,
— 2 mois ½	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, c'est à dire conformément aux dispositions de l'article 30 - §7.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 28 du Titre II de la présente convention.

§ 3. — Lorsque la mise à la retraite est à l'initiative de l'employeur, le montant de l'indemnité conventionnelle déterminé comme ci-dessus devra être comparé au montant de l'indemnité légale de licenciement, le salarié devant bénéficier du montant le plus avantageux.