

CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AUX ENTREPRISES
DES INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
DE MAINE-ET-LOIRE

AVERTISSEMENT

Lors de son assemblée générale du 26 juin 2001, le GIMAR (Groupement des Industriels Métallurgistes d'Angers et Région) a décidé de changer de dénomination pour prendre celle d'UNION DES INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE ANJOU.

Ce changement d'appellation est sans conséquence sur la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire.

TABLE DES MATIERES

**CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES
METALLURGIQUES, MECANIQUES,
ELECTRIQUES, ELECTRONIQUES, CONNEXES
ET SIMILAIRES DE MAINE-ET-LOIRE**

	Article	Page
◆ DISPOSITIONS GENERALES		
◆ Application de la Convention Collective		
Champ d'application	1	6
Durée – Dénonciation - Révision.....	2	6
Dépôt.....	32	21
Date d'application.....	33	22
◆ Ancienneté	19	15
◆ Apprentissage	26	18
◆ Avantages acquis	31	21
◆ Catégories professionnelles	15	13
◆ Comités d'entreprises	13	12
◆ Conditions d'emploi des femmes enceintes	21	16
◆ Congé de formation économique sociale et syndicale.....	5	9
◆ Congé parental d'éducation et travail à temps partiel des parents d'un jeune enfant.....	22	17
◆ Congés payés	18	13
◆ Délégués du personnel.....	7	9
◆ Différends collectifs - Conciliation.....	30	20
◆ Droit syndical		
Exercice du droit syndical	4	8
Panneaux d'affichage.....	6	9
◆ Durée du travail.....	17	13
◆ Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	20	16
◆ Elections des représentants du personnel (DP et CE)		
Préparation des élections.....	8	9
Bureau de vote	9	10
Organisation du vote.....	10	10
Vote par correspondance	11	11
Dépouillement - Procès-verbal.....	12	11
◆ Embauchage	14	12
◆ Formation professionnelle continue.....	23	17
◆ Hygiène, sécurité et conditions de travail	28	19
◆ Jeunes salariés au dessous de 18 ans.....	27	18

◆ Liberté d'opinion et liberté syndicale.....	3	7
◆ Personnel temporaire	25	18
◆ Salaires minimaux garantis	16	13
◆ Sanctions disciplinaires et protection des salariés	29	20
◆ Travail à temps partiel.....	24	18
◆ DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX "MENSUELS"		
◆ Absences exceptionnelles pour événement de famille	21	33
◆ Ancienneté		
Congés payés d'ancienneté.....	15	30
Prime d'ancienneté	12	29
◆ Champ d'application.....	1	23
◆ Changement de résidence.....	31	43
◆ Classification.....	11	29
◆ Clause de non-concurrence.....	29	41
◆ Embauchage	4	24
◆ Epreuve professionnelle préliminaire.....	2	23
◆ Equipes successives	17	31
◆ Essai : Durée de la période d'essai	3	23
◆ Fêtes légales	16	31
◆ Heures supplémentaires.....	13	29
◆ Indemnité de congédiement.....	27	38
◆ Indemnité de départ en retraite	28	39
Régime général	28	39
Mise à la retraite avant 65 ans.....	28	39
◆ Indemnité de déplacement	30	41
◆ Licenciement.....	26	37
◆ Majoration d'incommodité pour travail exceptionnel	14	30
◆ Maladie ou accident		
Incidence de la maladie sur le contrat de travail.....	24	35
Indemnisation des absences pour maladie ou accident.....	23	34
◆ Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel.....	10	28
◆ Préavis.....	25	36
◆ Primes et indemnités diverses.....	18	31
◆ Promotion	6	25
◆ Régime de retraite complémentaire	32	43
◆ Remplacements temporaires internes.....	5	25
◆ Rémunération		
Paiement au mois et rémunération.....	7	26
Taux effectifs garantis annuels et rémunérations minimales hiérarchiques.....	8	26
Salaire au temps, salaire au rendement.....	9	28
Bulletin de paye.....	19	32

Communication des éléments du salaire.....	20	32
♦ Service national.....	22	33
♦ AVENANTS RELATIFS A "CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS".		
AVENANT N°1 : "Agents de maîtrise d'atelier" et "Administratifs - Techniciens" classés au niveau IV ou au niveau V.		44
AVENANT N°2 : Garanties applicables aux mensuels de la classification "Ouvriers".		46
♦ ANNEXES AUX "DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX MENSUELS"		
ANNEXE II : Table des coefficients multiplicateurs (primes d'ancienneté).....		49
♦ ANNEXES GENERALES		
Liste des arrêtés d'extension et avenants		50

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er : CHAMP D'APPLICATION

1 - La présente convention, ses avenants et annexes règlent les rapports entre les employeurs et les salariés des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires, dans les conditions prévues à l'alinéa 3 ci-dessous.

2 - Le champ d'application de la présente convention est celui qui est défini par l'accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, tel que reproduit en annexe aux présentes dispositions générales.

3 - Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés de l'un ou l'autre sexe des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

4 - Les conditions particulières de travail de chacune des catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

5 - Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir des dispositions de la présente convention.

6 - Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend au département de Maine-et-Loire.

Article 2 : DUREE - DENONCIATION - REVISION

1 - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

2 - Elle pourra être dénoncée par l'une ou plusieurs des parties contractantes. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque, avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée à chacune des

organisations signataires ou adhérentes. Pendant la durée de ce préavis, ni grève, ni lock-out ne pourront être déclenchés par ces organisations.

3 - La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard, dès la dénonciation. Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée maximum d'un an à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective. Les mêmes modalités s'appliquent au cas de seule dénonciation d'un avenant sans que la convention soit dénoncée dans son ensemble.

4 - Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle de la convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai maximum de deux mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque. Dans ce cas, le texte antérieur restera en vigueur.

5 - Toute organisation syndicale qui n'est pas signataire de la convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par la loi.

Article 3 : LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE SYNDICALE

1 - Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour les salariés d'adhérer ou non à un syndicat de leur choix, constitué en vertu du livre IV du Code du travail.

2 - L'entreprise étant un lieu de travail dont la neutralité doit être respectée, s'ensuit :

a) que les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, l'origine sociale ou raciale du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, les mesures de discipline ou de congédiement, et à ne faire aucune pression sur le personnel pour ou contre tel syndicat, mutuelle, société coopérative ou association ;

b) que le personnel s'engage à ne tenir aucun compte dans le travail des opinions des autres salariés, ni leur adhésion ou refus d'adhésion à tel syndicat, mutuelle, société coopérative ou association, de leur appartenance à l'un ou l'autre sexe.

3 - Les parties signataires s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs, à assurer l'observation intégrale de ces engagements.

Article 4 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

1 - Le libre exercice du droit syndical ne saurait avoir pour conséquence des actes contraires à la loi.

2 - L'exercice du droit syndical dans les entreprises est soumis aux dispositions de la législation en vigueur.

3 - En outre, afin de faciliter le libre exercice du droit syndical :

a) des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés désignés par leur organisation syndicale pour assister aux congrès statutaires de ces organisations ;

b) le cas échéant, les entreprises pourront accorder une autorisation d'absence non rémunérée au salarié justifiant de son appartenance aux instances statutaires (bureau ou conseil) de l'organisation syndicale pour la réunion desquelles il sollicite cette autorisation.

Dans les deux cas (a et b) la demande devra être faite une semaine à l'avance et justifiée par un document de l'organisation syndicale.

Ces autorisations d'absences non rémunérées seront accordées sauf dans le cas très exceptionnel où elles compromettraient la marche de l'entreprise. Il pourrait notamment en être ainsi lorsque la demande d'autorisation porte sur plusieurs salariés en même temps.

c) les salariés participants à une commission paritaire décidée entre le GIMAR et les organisations syndicales de salariés seront indemnisés du temps de travail perdu par eux sur leur horaire de travail personnel du fait de leur participation à ladite commission. Ce temps sera payé par leur employeur comme temps de travail effectif, sous réserve que les salariés concernés aient préalablement informé leur employeur et à condition que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord entre le GIMAR et les organisations syndicales de salariés, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à participer à la commission.

4 - L'employeur et les salariés devront s'efforcer de réduire les perturbations que l'exercice du droit syndical, prévu au présent article, pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

5 - Ces absences ne devront entraîner aucune répercussion sur le droit au congé annuel, ni sur les avantages liés à l'ancienneté.

6 - La perception des cotisations syndicales ainsi que la distribution de tracts s'effectueront dans l'établissement conformément à la loi.

Article 5 : CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale est fixé conformément à la loi.

Article 6 : PANNEAUX D'AFFICHAGE

1 - L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur : "L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage" (Art. L. 412-8 du Code du travail).

2 - Les panneaux d'affichage sont mis en nombre suffisant à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.

3 - Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse, conformément à l'article L. 412-8 du Code du travail.

Article 7 : DELEGUES DU PERSONNEL

1 - Dans les établissements inclus dans le champ d'application de la présente convention, il est institué des délégués titulaires et suppléants dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur et les articles ci-après.

2 - Le nombre et le rôle des délégués sont fixés conformément à la loi. Cependant, des accords d'établissement pourront fixer la répartition des délégués par collègue.

3 - Les délégués suppléants assisteront aux réunions avec la direction dans les mêmes conditions de rémunération que les délégués titulaires.

Article 8 : PREPARATION DES ELECTIONS

1 - Un mois au moins avant l'expiration du mandat des délégués en fonction, les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à le rencontrer en vue de la discussion et de la signature d'un protocole d'accord, sauf dans le cas de reconduction tacite du protocole précédent.

2 - Ce protocole d'accord qui sera affiché au moins trois semaines avant la date du 1er tour de scrutin à un emplacement prévu à cet effet pendant la période des opérations électorales concernera notamment le nombre de collègues électoraux, la répartition du

personnel dans les collèges et des sièges entre les catégories du personnel, les dates et heures des deux tours éventuels de scrutin.

3 - La liste des électeurs et des éligibles sera affichée au moins deux semaines avant la date du premier tour.

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

5 - Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections et, dans le cas où le vote par correspondance est admis, sept jours francs à l'avance.

6 - La liste des candidats sera affichée au moins quarante-huit heures à l'avance.

7 - Les organisations syndicales représentatives dans l'établissement présentent la liste de leurs candidats dans les conditions définies par la loi. Des listes incomplètes pourront être présentées.

8 - Le vote a lieu pendant les heures de travail, sans qu'il puisse en résulter une réduction de la rémunération.

Article 9 : BUREAU DE VOTE

1 - Sauf accord préalable passé entre la direction et les organisations syndicales, chaque bureau électoral sera composé de trois électeurs : les deux plus âgés et le plus jeune de l'établissement, de la fraction d'établissement ou du collège, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé.

2 - Chaque bureau sera assisté dans toutes opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un salarié désigné par l'employeur ; ce salarié ayant simplement voix consultative.

Article 10 : ORGANISATION DU VOTE

1 - Le vote a lieu à bulletins secrets, dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote.

2 - Les salariés devront pouvoir s'isoler pour mettre leur bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

3 - Les bulletins ainsi que les enveloppes, d'un modèle uniforme, devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur, qui aura également à permettre l'isolement des électeurs.

4 - Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu : l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins et enveloppes de couleurs différentes devront être prévus.

5 - En vue d'assurer le caractère public au scrutin chaque liste pourra désigner à l'employeur vingt-quatre heures à l'avance par bureau soit un candidat, soit un membre du personnel, soit un délégué syndical appartenant à l'organisation syndicale ayant présenté la liste pour assister aux opérations de scrutin, avec voix consultative. Les salariés ainsi désignés ne devront subir, de ce fait, aucune réduction de salaire.

Article 11 : VOTE PAR CORRESPONDANCE

1 - Les salariés absents de l'établissement pour une cause motivée une semaine au moins avant la date des élections pourront voter par correspondance si cette absence n'a pas cessé le jour des élections.

2 - A cet effet, tous les éléments concernant les élections leur seront communiqués en temps utile par l'employeur.

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

4 - Des accords d'établissement ou d'entreprise détermineront les conditions d'organisation du vote par correspondance.

5 - La liste des absents sera affichée et communiquée aux sections syndicales d'entreprise cinq jours avant les élections. Sans contestation dans les vingt-quatre heures de l'affichage cette liste sera considérée comme définitive et ne pourra, en cas d'erreur ou d'omission, entraîner l'annulation des élections.

Article 12 : DEPOUILLEMENT - PROCES-VERBAL

1 - Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

2 - Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal établi en plusieurs exemplaires, signés par les membres du ou des bureaux de vote. Un exemplaire est remis à chaque délégué élu et aux délégués syndicaux, un autre exemplaire reste entre les mains de l'employeur.

3 - Il sera également procédé à l'affichage des résultats sur les panneaux prévus à l'article 8.

Article 13 : COMITES D'ENTREPRISES

1 - Pour la réglementation des comités d'entreprises ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles et du budget de fonctionnement qu'ils gèrent - ces deux comptes ne pouvant être confondus - les parties à la présente convention se réfèrent aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

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

3 - Le comité est informé mensuellement, d'une manière succincte, et trimestriellement, de façon approfondie, de la marche générale de l'entreprise (exécution des programmes de production et évolution des commandes) et de la situation de l'emploi. Il est, en outre, associé à l'étude des programmes de formation et de recyclage du personnel.

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

5 - Les membres des diverses commissions n'appartenant pas au comité d'entreprise seront rémunérés lors des réunions de ces commissions sous réserve de l'accord du président du comité sur le fonctionnement et la composition desdites commissions.

6 - Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 8, 9, 10, 11, et 12 des présentes dispositions.

Article 14 : EMBAUCHAGE

1 - Avant de procéder à l'embauchage en dehors de l'entreprise l'employeur doit faire connaître, par voie d'affichage dans l'entreprise, la disponibilité des postes à pourvoir. Le personnel intéressé se fera connaître à l'employeur dans les délais que celui-ci aura fixés. La réponse sera communiquée à l'intéressé.

2 - Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi.

3 - Elles pourront en outre recourir à l'embauchage direct. A valeur professionnelle égale, la préférence sera donnée au candidat n'ayant pas déjà de ressources découlant de pension de retraite obtenue dans une activité antérieure.

4 - Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront consultés en cas de modification de la structure ou de la marche générale de l'entreprise entraînant un embauchage augmentant dans une proportion importante l'effectif du personnel.

5 - Pour les problèmes concernant l'emploi, les licenciements collectifs d'ordre économique, les mutations et reclassements qui en découlent et en général tous les problèmes généraux abordés dans les accords nationaux, il convient de se reporter aux dispositions de ces accords figurant en annexe.

6 - Lorsqu'un salarié aura quitté son entreprise pour assumer une responsabilité de permanent syndical et qu'au terme de son mandat de permanent l'entreprise ne pourra le réembaucher, le GIMAR effectuera, à la demande de l'intéressé, des démarches auprès de ses adhérents pour faciliter son reclassement.

Article 15 : CATEGORIES PROFESSIONNELLES

La classification et les définitions de fonctions des salariés figurent en annexe à la présente convention.

Article 16 : SALAIRES MINIMAUX GARANTIS

Les salaires minimaux garantis sont définis à l'article 8 des "Dispositions particulières aux mensuels" et sont fixés par des barèmes et modalités d'application distincts faisant l'objet d'avenants à la présente convention.

Article 17 : DUREE DU TRAVAIL

1 - La durée du travail est fixée par la loi. La répartition de celle-ci sera réglée conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux. Des négociations pourront avoir lieu dans les entreprises afin d'améliorer les accords conclus dans les industries des métaux.

2 - Les organisations signataires de la présente convention collective affirment leur volonté commune de développer une politique de réduction et d'aménagement du temps de travail tendant conjointement à :

- favoriser l'emploi (notamment des jeunes) ;
- améliorer les conditions de vie des salariés ;
- permettre le développement économique et favoriser le progrès social.

Dans cet esprit seront appliqués intégralement les accords conclus entre l'union des industries métallurgiques et minières et les organisations syndicales de salariés.

Article 18 : CONGES PAYES

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

2 - La période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Cette période peut être modifiée après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'information devra être faite 2 mois au moins avant la date d'ouverture de la période des congés.

3 - Les congés pourront être pris, soit par la fermeture de l'établissement, soit par roulement ; cette décision est prise par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

4 - La ou les dates de fermeture et l'ordre ou les ordres de départ en congés seront fixés par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et portés à la connaissance du personnel au plus tard le 31 mars de chaque année.

5 - Ces dates et ordres de départ ne pourront être modifiés ultérieurement que dans la mesure où une circonstance exceptionnelle le justifierait. L'ordre des départs devra tenir compte de la situation de famille, notamment des possibilités de congé du conjoint et de l'ancienneté des bénéficiaires.

6 - En cas de fermeture de l'établissement pendant une durée inférieure ou égale à celle du congé légal, l'employeur s'efforcera d'occuper, pendant la période précédant ou suivant leur congé, les salariés dont la durée du congé est inférieure à la durée de la fermeture de l'établissement, au besoin à des travaux autres que leurs travaux habituels. En cas d'impossibilité, les salariés concernés bénéficieront des indemnités de chômage prévues pour les congés payés, sous réserve de la prise en charge de ces dernières par l'administration du travail.

7 - Lorsque le salarié se trouvera, par suite de maladie ou d'accident, dans l'incapacité de partir en vacances à la date fixée l'année n , il pourra prendre son congé principal avant le 31 mai de l'année $n + 1$ à une date fixée en accord avec son employeur ; s'il ne peut user de cette faculté, l'indemnité compensatrice correspondante lui sera versée.

Durée du Congé

8 - La durée du congé est fixée à deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif (ou périodes d'absences assimilées par la loi au travail effectif) accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

9 - Sont considérées comme périodes donnant droit au congé :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de repos obligatoires des femmes en couches ;

- les périodes militaires et prémilitaires obligatoires non provoquées par l'intéressé ;
- les absences motivées par l'exercice d'un mandat auprès des organismes suivants : "Sécurité sociale, Enseignement technique et formation professionnelle des adultes, Assedic, Caisse de retraite complémentaire, Comité d'expansion économique, Mutuelle d'entreprise" ;
- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale.

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

Calcul de l'indemnité

11 - L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, y compris l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

12 - L'indemnité ne peut toutefois être inférieure au salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler normalement, compte tenu du salaire gagné pendant la période précédant le congé et la durée du travail effectif de l'établissement.

13 - L'indemnité doit tenir compte des avantages, accessoires et prestations en nature dont le salarié ne continuerait pas à bénéficier pendant son congé (Art. L. 223-13 du Code du travail).

14 - Les avantages particuliers résultant de la présente convention s'imputeront sur toutes 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.

Article 19 : ANCIENNETE

1 - 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 (à l'exception de la "dernière prolongation" visée à l'article 22 des présentes), ni l'ancienneté dont bénéficie le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société. Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

2 - Si le salarié est muté - temporairement ou définitivement - sur les instructions de l'employeur dans un autre établissement, il n'y aura ni discontinuité dans le calcul de l'ancienneté ni discontinuité dans les avantages y afférents.

3 - Pour les années 1939 à 1945, et sur justification, il sera tenu compte, pour le calcul de l'ancienneté, des périodes d'activité patriotique : mobilisation, engagement aux armées, déportation, détention, ainsi que des périodes de maladie ou blessures résultant de ces activités et justifiées par une pension, à condition que l'intéressé ait été présent dans l'entreprise, avant son départ, depuis au moins un an.

Article 20 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1 - Tout employeur est tenu d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'égalité professionnelle s'applique notamment aux conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, aux conditions de travail et d'emploi (Art. L. 123-1 et suivants, Art. L. 140-2 et suivants du Code du travail).

Les difficultés qui peuvent naître au sujet de l'application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront soumises à la commission prévue par l'article 30 des "Dispositions générales" de la présente convention collective, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

2 - Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau, l'échelon et le coefficient, ainsi que le salaire prévu par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

3 - Dans une entreprise où une inégalité entre les femmes et les hommes sera constatée, l'employeur prendra les mesures nécessaires de rattrapage. Ces mesures seront prises conformément à l'article L. 123-3 du Code du travail. Celles-ci peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, négocié dans l'entreprise (Art. L. 123-4 du Code du travail).

4 - A compter d'un effectif de cinquante salariés, l'employeur soumet chaque année, pour avis, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, conformément à l'article L. 432-3-1 du Code du travail.

Article 21 : CONDITIONS D'EMPLOI DES FEMMES ENCEINTES

1 - Les femmes enceintes bénéficient de la protection instituée par la loi, notamment pour l'accès à l'emploi, la période d'essai, les mutations d'emploi et l'affectation temporaire à un autre emploi. Les entreprises prendront les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

2 - Sorties anticipées : En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire, ceci pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

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

4 - Lorsque les consultations prénatales auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes n'entraînera pour elles aucune perte de salaire, sous réserve de la présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité, étant bien entendu que les présentes dispositions ne se cumuleront pas avec les mesures déjà prises à cet égard dans les entreprises.

5 - Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément à la loi. Ils sont indemnisés selon les dispositions légales en vigueur.

Article 22 : CONGE PARENTAL D'EDUCATION ET TRAVAIL A TEMPS PARTIEL DES PARENTS D'UN JEUNE ENFANT

1 - Tout salarié aura la possibilité de bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel dans les conditions fixées par la législation en vigueur (Art. L. 122-28-1 et suivants du Code du travail).

2 - En cas de naissances multiples ou de l'arrivée au foyer de plusieurs enfants de moins de trois ans confiés en vue de leur adoption, la possibilité ouverte au salarié concerné de suspendre son contrat de travail ou de réduire sa durée de travail à la moitié de celle qui est applicable à l'établissement - initialement fixée à un an - pourra être prolongée trois fois pour prendre fin au plus tard au quatrième anniversaire du plus jeune des enfants considérés, sous la double réserve que le salarié remplisse toutes les conditions exigées pour bénéficier du congé parental légal et que la dernière prolongation (du troisième au quatrième anniversaire du plus jeune des enfants considérés) fasse l'objet d'un accord écrit entre le salarié et son employeur, en cas d'acceptation de celui-ci. Il est précisé qu'en pareil cas, les dispositions de l'article 19 des présentes ne s'appliqueront pas à la durée de la dernière prolongation ci-mentionnée.

Article 23 : FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

1 - Les actions de formation professionnelle continue et de promotion sociale qui ont pour objet le développement des connaissances théoriques et pratiques sont accessibles à tous les salariés de l'entreprise, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou du congé individuel de formation.

2 - Dans cet esprit, les parties signataires s'efforceront de promouvoir, avec le concours des organismes compétents, la création de cours de perfectionnement destinés à la formation des "Ouvriers", "Administratifs - Techniciens", "Agents de Maîtrise", et "Ingénieurs et Cadres". La formation et le perfectionnement se feront conformément aux textes législatifs et accords collectifs en vigueur.

Article 24 : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel occupé à temps partiel sont réglées conformément aux dispositions de la réglementation en vigueur.

Article 25 : PERSONNEL TEMPORAIRE

1 - L'emploi de personnel 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 exécutant un 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.

Article 26 : APPRENTISSAGE

1 - Les conditions de l'apprentissage sont fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

2 - Les parties signataires des présentes rappellent leur attachement au bon déroulement de l'apprentissage, ce qui suppose en particulier :

- pour l'employeur : d'assurer ou de faire assurer à l'apprenti une formation satisfaisante conduisant au diplôme ou au titre prévu au contrat, en lui confiant des tâches ou des postes en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat, ainsi que de veiller au respect des horaires de travail ;
- pour l'apprenti : de travailler loyalement pour l'employeur pendant la durée du contrat, de suivre régulièrement et assidûment la formation assurée par le CFA et son entreprise et de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu au contrat.

Article 27 : JEUNES SALARIES AU-DESSOUS DE 18 ANS

Dans tous les cas où les jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité et de qualité des travaux habituellement

confiés à des adultes, ces jeunes salariés sont rémunérés selon les normes établies pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 28 : HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

1 - Les employeurs devront appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail. Les salariés temporaires ou intérimaires doivent bénéficier des mêmes informations et protections que le personnel permanent.

2 - Les employeurs qui font appel à des entreprises extérieures pour exécuter des travaux dans l'enceinte de leurs établissements doivent respecter et faire respecter les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité du décret n° 92-158 du 20 février 1992, complétant le Code du travail (deuxième partie) et fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

3 - Les salariés doivent utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs de sécurité convenables mis à leur disposition par leur employeur.

4 - Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé.

5 - En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant lesdits produits, notamment ceux relatifs à leur stockage, à l'étiquetage de leur emballage et aux mesures réglementaires qui fixent une surveillance médicale particulière.

6 - La mise en oeuvre de produits nouveaux ne saurait se faire sans une connaissance suffisante des dangers et inconvénients résultant de leur utilisation. A défaut de réglementation, les employeurs s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

7 - Si les barèmes des salaires minimaux garantis et/ou le salaire individuel réel fixé par le contrat de travail tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières contenues dans l'avenant de la présente convention applicable à l'intéressé(e), les organisations signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

8 - Conformément à la réglementation en vigueur (Art. R. 232-4 du Code du travail) un siège approprié doit être mis à la disposition de chaque salarié(e) à son poste de travail, dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

9 - Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions prévues par la législation en vigueur (Art. L. 236-10 du Code du travail). La formation est assurée, pour les établissements occupant 300 salariés et plus, dans les conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 434-10 du Code du travail. Pour les établissements de moins de 300 salariés, la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est financée par l'entreprise. La durée de la formation ne peut être inférieure à deux jours ni excéder cinq jours ; cette formation étant dispensée par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives au plan national ou par des organismes figurant sur la liste arrêtée par le préfet de la région.

Article 29 : SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET PROTECTION DES SALAIRES

1 - Lorsque un salarié a commis une faute que l'employeur estime devoir sanctionner, ce dernier est tenu de respecter la procédure prévue aux articles L. 122-40 à L. 122-48 du Code du travail.

2 - Toute sanction doit être notifiée et motivée par écrit.

3 - Pour les sanctions d'une gravité supérieure à l'avertissement, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable : au cours de cet entretien, il peut se faire assister par la personne de son choix, salariée de l'entreprise.

Article 30 : DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

1 - Les réclamations collectives relatives à l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglées au plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la commission paritaire territoriale de conciliation, constituée à l'alinéa suivant.

2 - La commission paritaire territoriale de conciliation comprendra deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés, signataires de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des employeurs, désignés par le GIMAR.

3 - Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une catégorie de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette catégorie pourront désigner des représentants à la commission paritaire territoriale de conciliation. Chacun des membres de la commission paritaire territoriale de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

4 - Le secrétariat de la commission paritaire territoriale de conciliation est assuré par le GIMAR.

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

6 - Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission paritaire territoriale de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé des membres présents de la commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, de leurs représentants.

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

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

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

Article 31 : AVANTAGES ACQUIS

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

2 - La présente convention collective ne pourra, en aucun cas, être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

3 - Les dispositions de la présente convention collective s'imposent aux rapports nés du contrat de travail, sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour le salarié que celles de cette convention.

Article 32 : DEPOT DE LA CONVENTION

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi d'Angers dans les conditions prévues à l'article R. 132-1 du Code du travail.

Article 33 : DATE D'APPLICATION

La présente convention collective, ses avenants et annexes prendra effet à compter du 1er mars 1996 et annule à partir de cette date les conventions collectives du 1er septembre 1963, du 30 juin 1965, du 11 octobre 1971, du 1er mai 1977, du 27 septembre 1985, ainsi que tous leurs avenants et annexes, à l'exception toutefois des barèmes des taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.), des rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.) et des primes d'ancienneté pour l'année 1996.

Fait à Angers, le 21 décembre 1995

Pour la C.F.D.T., Union Mines-Métaux
Anjou-Vendée, Syndicats de la Métallurgie
du Maine-et-Loire.

Pour le GIMAR,
Groupement des Industriels Métallurgistes
d'Angers et Région.

Pour l'Union Départementale de la
Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens.

Pour la Fédération Force Ouvrière
de la Métallurgie.

Pour le Syndicat des Cadres, Maîtrise, Techniciens,
de la Métallurgie de l'Anjou - C.F.E./C.G.C.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX « MENSUELS »

Article 1er : CHAMP D'APPLICATION

1 - Le présent avenant règle les rapports entre les employeurs, d'une part, et les "Ouvriers", les "Administratifs-Techniciens" et les "Agents de maîtrise", d'autre part, relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

2 - Dans les articles suivants, les "Ouvriers", les "Administratifs-Techniciens" et les "Agents de maîtrise" sont désignés sous le vocable unique "mensuels" à défaut de précision contraire.

Article 2 : EPREUVE PROFESSIONNELLE PRELIMINAIRE

1 - L'exécution d'une épreuve professionnelle préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, si le temps passé à cette épreuve ainsi, le cas échéant, qu'à des examens psychotechniques excède deux heures, il sera payé sur la base du prorata temporis du taux effectif garanti annuel de l'emploi, dans la limite maximale de huit heures, réparties sur une ou plusieurs journées, consécutives ou non.

2 - Avant l'épreuve professionnelle préliminaire, les candidats seront informés de la catégorie dans laquelle se situe l'emploi pour lequel ils postulent ainsi que du classement dudit emploi.

3 - Tout ouvrier qualifié pouvant justifier avoir pratiqué trois années au moins sans interruption l'emploi pour lequel il postule sera dispensé de l'épreuve professionnelle préliminaire.

Article 3 : ESSAI : DUREE DE LA PERIODE D'ESSAI

1 - La période d'essai sera de :

- deux semaines pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I ;
- un mois pour ceux occupant un emploi classé aux niveaux II et III ;
- deux mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau IV ;
- trois mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau V.

2 - La période d'essai pourra être prolongée, après accord des parties, d'une durée qui ne saurait excéder celle de la période initiale.

3 - Pendant les deux premières semaines de la période d'essai, le contrat de travail peut être résilié à tout instant, sans préavis, par la volonté de l'une ou l'autre des parties. Au-delà de cette période de deux semaines un délai de préavis réciproque devra être respecté ; sauf en cas de faute grave ou de force majeure, sa durée sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois et de deux semaines pour les périodes d'essai d'une durée supérieure à un mois.

4 - Lorsque l'initiative de la rupture de la période d'essai sera le fait de l'employeur, le mensuel pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour pendant deux heures pour rechercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération ; dans le cas où elles n'auraient pas été utilisées, aucune indemnité ne sera due de ce fait.

5 - En cas de période d'essai non concluante, toutes facilités seront accordées au mensuel 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.

6 - Aucun mensuel ne peut voir insérée une période d'essai dans le contrat de travail à durée indéterminée qui le lie à son employeur si son embauche, pour un emploi de profession et de classement identique, se fait immédiatement à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée conclu antérieurement avec le même employeur ou à un contrat de travail temporaire exécuté antérieurement chez le même employeur, sous réserve toutefois que la durée du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de travail temporaire ait au moins été égale, hors toutes suspensions, à la durée de la période d'essai correspondant à l'emploi considéré et que l'un ou l'autre des contrats de nature temporaire ait été exécuté dans le même établissement.

Article 4 : EMBAUCHAGE

1 - Le fait pour un mensuel d'avoir quitté son employeur, à son initiative ou non, n'aura aucune conséquence quant à son engagement éventuel chez un autre employeur, même d'activité similaire, sous réserve des dispositions relatives aux clauses de non-concurrence.

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

- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification ;
- le taux effectif garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé ;
- la rémunération réelle ;
- l'établissement et le lieu dans lequel cet emploi doit être exercé.

3 - Toute modification de caractère individuel apportée à l'un de ces éléments fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite. Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme entraînant la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Article 5 : REMPLACEMENTS TEMPORAIRES INTERNES

1 - Tout mensuel assurant temporairement un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois (ou pendant deux périodes continues d'au moins un mois chacune dans une même période de six mois) recevra, à partir du troisième de ces mois et pour les deux mois déjà effectués, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le douzième du taux effectif garanti annuel dont il bénéficie et le douzième du taux effectif garanti annuel du mensuel dont il assure temporairement l'emploi, en proportion de la durée dudit remplacement.

2 - Sous réserve que l'emploi soit exercé intégralement, le classement dans l'emploi correspondant sera acquis de plein droit :

- après un remplacement temporaire interne de six mois continus au cours d'une même période de douze mois, si le classement de cet emploi est supérieur au niveau III, échelon 1 ;
- après un remplacement temporaire interne de trois mois continus au cours d'une même période de douze mois, si le classement de cet emploi est inférieur ou égal au niveau III, échelon 1.

Toutefois, si le remplacement temporaire interne est la conséquence de la maladie, de la maternité ou d'un accident du travail, le délai pour être titulaire pourra dépasser les durées prévues ci-dessus, mais ne pourra excéder la durée d'un an.

Article 6 : PROMOTION

1 - En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu de l'article 36 de l'accord national du 12 juin 1987, modifié, sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

2 - En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai ne se révélerait pas satisfaisant, l'intéressé sera réintégré dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent, sans que cela puisse être considéré comme une rétrogradation.

Article 7 : PAIEMENT AU MOIS ET REMUNERATION

1 - Les mensuels sont payés une fois par mois ; toutefois, un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande. Les acomptes ne seront pas versés de façon systématique, sauf accord d'établissement ou d'entreprise.

2 - La rémunération réelle mensuelle sera calculée sur la base de la durée hebdomadaire du travail en vigueur dans la métallurgie multipliée par 52 et divisée par 12. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement, y compris les diverses primes et majorations.

Article 8 : TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS ET REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les taux effectifs garantis annuels et les salaires minimaux hiérarchiques sont fixés par les barèmes figurant en annexe aux présentes dispositions, établis pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord les déterminant.

Les négociations en vue de la fixation des barèmes des taux effectifs garantis annuels et des salaires minimaux hiérarchiques s'effectuent conformément aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié, sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques.

I/ Taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.)

1 - Le taux effectif garanti annuel constitue la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun mensuel majeur, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré, pour l'horaire et le coefficient considérés, quelle que soit la forme de sa rémunération, à l'exception toutefois des salariés qui, en raison de leurs aptitudes physiques réduites ont un rendement professionnel notoirement diminué et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. Pour cette dernière catégorie de mensuels, l'employeur devra préciser par écrit qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés, assistés sur leur demande par un délégué du personnel de leur choix, des conditions de leur rémunération. La rémunération des mensuels aux aptitudes physiques réduites, ci-dessus mentionnés, ne pourra en aucun cas être inférieure au taux effectif garanti annuel correspondant à leur classement et à leur horaire de travail, diminué de dix pour cent. Le taux d'abattement ne s'appliquera pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 12 des dispositions particulières aux mensuels. Il est rappelé que l'embauchage des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés est soumis à une réglementation codifiée sous les articles L. 323-1 à L. 323-8-8, R. 323-1 à R. 323-11 et D. 323-1 à D. 323-3 du Code du travail. Sont exclus également de l'application des taux effectifs garantis annuels les apprentis, dont la rémunération est fixée par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur, ainsi que plus

généralement les mensuels dont l'insertion professionnelle passe par une formation en alternance.

2 - Le barème des taux effectifs garantis annuels est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif.

3 - Les valeurs du taux effectif garanti annuel seront calculées prorata temporis notamment en cas d'embauchage, de changement de classement ou en cas de remplacement temporaire interne ouvrant droit à une indemnité mensuelle en application de l'article 5 des présentes dispositions.

4 - Pour la vérification de l'application du taux effectif garanti annuel, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par l'article 12 des présentes dispositions, ainsi que :

- des sommes qui rémunèrent les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats des entreprises ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- des majorations pour travaux salissants ou insalubres prévues par l'article 18 des présentes dispositions et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas d'absence du mensuel pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, maternité, formation, etc.; cette rémunération brute fictive, calculée sur l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, s'ajoute aux salaires bruts définis ci-dessus. En conséquence, ne sont pas prises en considération pour la vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur pour indemniser la perte de salaire consécutive à ces absences, telles qu'indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliqueront également pour les heures non travaillées en dessous de l'horaire légal de travail ou de l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement s'il est inférieur, en vue de déterminer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant ces heures d'inactivité.

En début d'année suivante, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant du taux effectif garanti annuel fixé pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié du taux effectif garanti annuel auquel il a droit au titre de l'année considérée, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte. Ce complément sera payé dès le mois de janvier et au plus tard avec la paie du mois de février de l'année qui suit immédiatement le taux effectif garanti annuel considéré. Lorsqu'au cours de l'année, le salarié n'aura pas entièrement effectué l'horaire auquel il était tenu, le montant du complément sera déterminé au prorata du temps de travail de l'intéressé au cours de la période de référence considérée.

II/ Rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.)

1 - La rémunération minimale hiérarchique correspond aux coefficients de la classification et sert notamment de base de calcul à la prime d'ancienneté.

2 - Etant fixé pour la durée légale du travail, son montant doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

3 - Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de cinq pour cent pour les ouvriers et de sept pour cent pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 9 : SALAIRE AU TEMPS, SALAIRE AU RENDEMENT

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

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

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

Article 10 : PERTE DE TEMPS INDEPENDANTE DE LA VOLONTE DU MENSUEL

1 - En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), le temps passé sur le lieu de travail est payé à l'intéressé sur une base prorata temporis du taux effectif garanti annuel du niveau et de l'échelon de l'intéressé.

2 - Si l'employeur juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, il devra au préalable s'efforcer de rechercher les possibilités

d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues dans les limites prévues par la loi. (Art. D. 212-1 et suivants du Code du travail).

Article 11 : CLASSIFICATION

Le classement des mensuels est effectué d'après la classification figurant en annexe I aux présentes dispositions, conformément aux dispositions de l'accord national du 21 juillet 1975, modifié, sur la classification.

Article 12 : PRIME D'ANCIENNETE

1 - Les mensuels bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après :

- la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé, au taux de 3 pour cent après trois ans d'ancienneté ;
- cette prime augmente de 1 pour cent par année d'ancienneté, au-delà de trois ans, sans pouvoir dépasser 15 pour cent.

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

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

Article 13 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

1 - Le recours aux heures supplémentaires a pour but de répondre aux fluctuations du marché et de la production lorsque d'autres solutions ne sont pas applicables.

2 - Le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel seront régulièrement tenus informés par l'employeur du recours aux heures supplémentaires.

3 - Lors de la négociation annuelle, les modalités d'utilisation du contingent d'heures supplémentaires avec les possibilités d'une récupération partielle sous forme de repos compensateur seront examinées avec les délégués syndicaux (Art. 24 - accord national du 23 février 1982).

4 - Les heures supplémentaires, définies par l'application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée légalement comme équivalente, sont majorées selon les dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

5 - Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel après accord entre l'employeur et le mensuel.

6 - Il sera fait application également des repos compensateurs prévus par la législation en vigueur.

7 - Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur équivalent, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 14 : MAJORATION D'INCOMMODITE POUR TRAVAIL EXCEPTIONNEL (de nuit, de jour de repos hebdomadaire ou d'un jour férié)

1 - Le travail de nuit a un caractère exceptionnel lorsqu'il n'est pas inclus dans l'horaire habituel de travail. Sont ici considérées comme heures de travail de nuit les heures effectuées entre 21 h 30 et 5 h 30 ou entre 22 h et 6 h. Il appartient aux entreprises de choisir l'une de ces deux plages. Ces heures bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 pour cent, comprenant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

2 - Les heures de travail effectuées exceptionnellement le jour de repos hebdomadaire bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 pour cent, comprenant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

3 - Les heures de travail effectuées exceptionnellement un jour férié bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 pour cent, comprenant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

4 - Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux mensuels soumis à un horaire d'équivalence.

Article 15 : CONGES PAYES (ANCIENNETE)

1 - Les mensuels totalisant plus de 10 ans d'ancienneté bénéficient d'un supplément de congé d'un jour. Ce supplément sera porté à :

- 2 jours après 15 ans ;
- 3 jours après 20 ans ;
- 4 jours après 30 ans.

2 - L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie par la présente convention.

3 - L'ancienneté s'apprécie au 1er juin de chaque année.

4 - Les jours de congés au titre de l'ancienneté seront pris dans les mêmes conditions que ceux qui existent actuellement dans les entreprises.

Article 16 : FETES LEGALES

1 - Le chômage d'un jour férié légal ou d'usage ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

2 - La rémunération sera donc calculée en tenant compte des heures supplémentaires qui auraient normalement été effectuées si ces jours chômés avaient été travaillés.

Article 17 : EQUIPES SUCCESSIVES

1 - Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées de 21 h à 5 h, de 21 h 30 à 5 h 30 ou de 22 h à 6 h bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 pour cent de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

2 - Pour apprécier si cette majoration doit être perçue par l'intéressé, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de "primes d'équipes", soit sous une autre forme.

3 - Lorsque le travail sera organisé par équipes successives avec rotation des postes et comportera plus de six heures de travail effectif continu, il sera prévu une pause.

Article 18 : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques et des taux effectifs garantis annuels ainsi que la classification prévus en annexe à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

1 - Primes d'insalubrité : Il sera alloué aux mensuels pour certains postes une prime d'insalubrité ou de salissure. Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les primes dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières à chaque poste, après avis du médecin du travail.

2 - Indemnité de panier : Le mensuel effectuant au moins six heures de travail entre 21 h et 5 h, 21 h 30 et 5 h 30, 22 h et 6 h, bénéficiera d'une indemnité de panier dont le taux - négocié en même temps que les rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.) et les taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.) - figure en annexe aux présentes dispositions.

Cette indemnité sera en outre accordée au mensuel qui, après avoir effectué son horaire normal de jour, prolongera exceptionnellement d'au moins une heure après 21 h ou après la fin de son horaire normal de travail, lorsque celui-ci a lieu après 21 h.

3 - Indemnité d'outillage : Il est accordé aux mensuels fournissant un outillage en bon état et utilisé par l'entreprise, une indemnité mensuelle d'outillage dont le taux sera fixé par l'entreprise en fonction du matériel utilisé. Cette indemnité n'est due que si le mensuel a travaillé au moins 96 heures au cours du mois.

4 - Une indemnité annuelle est accordée aux dessinateurs pour l'ensemble de leur matériel personnel. Elle est fixée à 15 fois la valeur du point hiérarchique minimum.

5 - Indemnité de rappel et de retour : Tout mensuel rappelé exceptionnellement pour un travail urgent bénéficiera d'une indemnité dite "de rappel et de retour" égale à une heure de salaire de base si le rappel a lieu pendant les heures de nuit ou, dans les entreprises qui n'ont pas d'horaire de nuit, entre 21 h 30 et 5 h 30.

Article 19 : BULLETIN DE PAYE

A l'occasion de chaque paye, il sera remis au mensuel un bulletin comportant les mentions prescrites par l'article R. 142-2 du Code du travail.

Article 20 : COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE

1 - En cas de contestation individuelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye, à savoir :

- le nombre d'heures au temps ;
- le nombre d'heures de récupération ou de délégation s'il y a lieu ;
- le nombre d'heures au rendement ;
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire ;
- le décompte des bons de travail ;
- le taux horaire appliqué aux heures au temps ;
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées ;
- les majorations correspondantes appliquées ;
- les primes diverses ;
- les remboursements de frais.

2 - Cette communication ne saurait avoir un caractère systématique. Il pourra, dans les mêmes conditions, demander un duplicata du décompte du salaire brut ; ce duplicata devra rappeler les mentions portées sur le bulletin de paye de l'intéressé.

Article 21 : ABSENCES EXCEPTIONNELLES POUR EVENEMENT DE FAMILLE

1 - Les mensuels auront droit sur justification et au moment de l'événement, aux absences exceptionnelles prévues comme suit :

- Mariage du ou de la salarié (e)	1 semaine
- Mariage d'un enfant	1 jour
- Décès d'un conjoint, du concubin notoire	3 jours
- Décès d'un enfant, du père ou de la mère, d'un beau-parent ...	2 jours
- Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint	1 jour
- Décès du frère ou de la sœur du salarié ou de son conjoint	1 jour
- Décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille	1 jour

2 - Ces jours de congé n'entraîneront aucune réduction d'appointements et seront considérés comme temps de travail pour la détermination des droits au congé principal.

3 - Pour permettre de régler des problèmes administratifs en cas de décès du père, de la mère, du conjoint ou du concubin notoire du salarié, il sera possible de prendre en partie les journées d'absences prévues à cet effet dans le délai d'un mois après l'événement. Cette dérogation n'est pas applicable lorsque l'événement survient pendant la période des congés payés de l'intéressé.

4 - Si le mensuel se marie pendant la période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu, qui s'ajoutera en principe au congé principal.

5 - Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées aux mensuels, quelle que soit leur ancienneté, pour événements exceptionnels (déménagement, communion, etc.).

6 - Il sera accordé aux mensuels un congé non payé pour soigner un enfant malade, sur présentation d'un certificat médical attestant la nécessité de la présence du père ou de la mère auprès de son enfant.

7 - Il ne sera pas possible, sauf cas exceptionnel, d'obtenir deux congés sans solde consécutifs ou d'en obtenir un à la suite d'un congé parental.

Article 22 : SERVICE NATIONAL

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

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

Le bénéfice de cette disposition ne pourra être invoqué par le jeune mensuel qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci.

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

3 - Pendant les périodes de présélection militaire, dans la limite de trois jours, ou de réserve obligatoire et non provoquées par l'intéressé, les appointements effectifs seront dus, sous déduction de la solde nette perçue.

Article 23 : INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

1 - Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié de cette incapacité dans un délai de trois jours ouvrables suivant le dernier jour de travail (sauf cas de force majeure) ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un ou l'autre des autres pays de la CEE, ou dans les DOM-TOM, dans la mesure du maintien des garanties du régime de sécurité sociale métropolitain.

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

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

4 - Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

5 - Le premier temps d'indemnisation (45 jours) sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

6 - Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de sécurité sociale ou des caisses complémentaires, mais en

ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux.

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

8 - 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.

9 - 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.

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

Article 24 : INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

1 - Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra pas être procédé à cette notification avant douze mois d'arrêt de maladie ininterrompue si le salarié avait plus d'un an d'ancienneté continue, au sens de l'ordonnance de juillet 1967, au premier jour de son absence. Cette clause ne concerne pas les maladies de courte durée.

2 - L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle que celui-ci aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé. Par ailleurs, si le salarié ainsi remplacé remplit les conditions requises par l'article 27, il percevra une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

3 - Lorsque le contrat se trouve rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera, à qualités professionnelles égales et s'il n'a pas, entre temps, été réembauché dans une autre entreprise, d'un droit de préférence au réengagement pendant six mois. Ce délai est porté à deux ans en cas de longue maladie ou d'accident du travail.

4 - Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives à l'emploi de certaines catégories de salariés.

5 - Pour bénéficier de ces dispositions, les intéressés doivent, dans le mois qui suit la constatation de la rupture du contrat, faire une demande de réembauchage et répondre dans un délai maximum de trois jours ouvrables à dater de la réception de la lettre recommandée proposant un emploi.

6 - Le salarié, réintégré dans les fonctions qu'il occupait précédemment, conserve le bénéfice des avantages liés à l'ancienneté qu'il avait acquise lors de la rupture du contrat, y compris l'éligibilité et l'électorat. Toutefois, ces avantages ne sauraient être supérieurs à ceux des mensuels restés en place.

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

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

9 - Pour le calcul de la durée des congés payés, le temps pendant lequel le salarié malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 23 sera assimilé à un temps de travail effectif.

Article 25 : PREAVIS

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

- **du fait du salarié** (quelque soit l'ancienneté) :

. niveau I	2 semaines
. niveau II et III	1 mois
. niveau IV	2 mois
. niveau V	3 mois

- **du fait de l'employeur :**

ANCIENNETE			
niveau	inférieure à 6 mois	de 6 mois à 2 ans	supérieure à 2 ans
I	2 semaines	1 mois	2 mois
II	1 mois	1 mois	2 mois
III	1 mois	1 mois	2 mois
IV	2 mois	2 mois	2 mois
V	3 mois	3 mois	3 mois

2 - 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 pratiqué pendant la durée du préavis.

3 - En cas de licenciement individuel ou collectif, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

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

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

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

6 - 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.

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

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

Article 26 : LICENCIEMENT

1 - Le licenciement doit être notifié par écrit, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

2 - Le licenciement individuel est réglementé par les dispositions légales. (Art. L. 122-6 et suivants du Code du travail).

3 - En cas de licenciement collectif et à valeur professionnelle égale, on tiendra compte, dans l'ordre des licenciements, d'une part à la situation de retraités ou de pensionnés de certains salariés, d'autre part de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

4 - En cas de rupture du contrat de travail un certificat est délivré au mensuel, conformément à la réglementation en vigueur. Sur demande de l'intéressé, une attestation peut lui être délivrée au début de la période du préavis.

Article 27 : INDEMNITE DE CONGEDIEMENT

1 - Il sera alloué aux mensuels licenciés, sauf pour faute grave, avant 65 ans, 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 ininterrompue au service du même employeur, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq années d'ancienneté, un cinquième de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de quinze années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de quinze ans.

2 - Par ailleurs, l'indemnité telle qu'elle est définie d'après les deux alinéas ci-dessus, sera majorée de :

- 10 pour cent si le mensuel congédié est âgé de plus de 50 ans et de moins de 55 ans ;
- 15 pour cent si le mensuel congédié est âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans.

3 - En ce qui concerne le mensuel âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans, le montant de l'indemnité de licenciement résultant des barèmes prévus ci-dessus sera minoré de :

- 5 pour cent si l'intéressé est âgé de 61 ans révolus lors de la rupture ;
- 10 pour cent si l'intéressé est âgé de 62 ans révolus lors de la rupture ;
- 20 pour cent si l'intéressé est âgé de 63 ans révolus lors de la rupture ;
- 40 pour cent si l'intéressé est âgé de 64 ans révolus lors de la rupture.

Toutefois, la minoration prévue à l'alinéa précédent deviendra inapplicable s'il est démontré que, le jour de la rupture du contrat, soit l'intéressé n'est pas en mesure de bénéficier d'une pension personnelle de retraite à taux plein au sens des articles R. 351-27 et R. 351-45 du Code de la sécurité sociale, soit l'intéressé ne peut pas prétendre faire liquider sans abattement l'une des retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui.

4 - Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congédiement sera le salaire brut moyen des douze mois précédant le congédiement.

Article 28 : INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE (*)

1. Régime général

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

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution seront ceux prévus par la convention collective ou l'avenant des ETAM applicable à l'établissement.

A défaut d'une telle convention ou d'un tel avenant les établissements appliqueront le régime ci-après :

- 1/10ème de mois par année d'ancienneté après deux ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2 mois ½ après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 3 mois ½ après 25 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 4 mois ½ après 35 ans ;
- 5 mois après 40 ans.

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

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

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

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

2. Mise à la retraite avant 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité

sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

- 1/10ème de mois par année d'ancienneté après deux ans ;
- 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 congédiement.

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 25 ci-dessus.

(*) Information : Aux dispositions du présent article 28 sont substituées de plein droit celles nées de l'avenant du 19 décembre 2003 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

Article 29 : CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

2 - Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un salarié qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente. Mais, dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

3 - Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de la non-concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale aux quatre dixièmes de la moyenne mensuelle du traitement du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement, sous réserve des dispositions visées par le A du II de l'avenant n° 1 aux présentes, relatif à "certaines catégories de mensuels".

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

Article 30 : INDEMNITE DE DEPLACEMENT

1 - Les frais de voyage et de séjour du salarié seront à la charge de l'employeur. Ces frais ne sauraient faire l'objet d'une règle uniforme, leur importance dépendant du lieu du déplacement.

2 - Si, pendant la durée du déplacement, le collaborateur effectue des heures de travail plus nombreuses que l'horaire pratiqué dans son entreprise, ces heures seront rémunérées conformément à la loi sur les heures supplémentaires ; les heures de voyage étant rémunérées au tarif normal. Toutefois, la rémunération du salarié ne saurait être inférieure à celle qu'il percevrait s'il n'était pas en déplacement.

3 - Une avance correspondant aux frais prévus de voyage et de séjour sera versée à l'intéressé avant son départ.

Les voyages sont réglés sur la base du tarif de 1ère classe, sur justificatif, aux salariés du niveau V de la grille de classification, ainsi qu'à ceux qui se déplacent avec eux.

4 - Pour permettre aux salariés en déplacement en France métropolitaine d'accomplir leur devoir, en cas d'élections politiques, prud'homales ou de sécurité sociale, le voyage aller et retour leur sera remboursé sur justification, si le vote par correspondance n'est pas possible. Il comptera alors comme voyage de détente et sera organisé dans les mêmes conditions.

Voyage de détente

5 - Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les deux semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1000 km : 1 voyage toutes les six semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1000 km.

6 - Pendant ce congé, il n'y aura pas d'indemnité de séjour.

Article 31 : CHANGEMENT DE RESIDENCE

1 - En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le fonds national de l'emploi, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le collaborateur pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui.

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

3 - En cas d'affectation à l'étranger les conditions de rapatriement, en cas de licenciement non provoqué par faute grave des collaborateurs ainsi déplacés, devront être précisées par l'employeur lors de leur mutation.

Article 32 : REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les entreprises visées par la présente convention devront donner leur adhésion à une institution de retraite agréée par l'U.N.I.R.S. Les parties signataires recommandent particulièrement de donner cette adhésion à la Caisse de Retraite Interentreprises (C.R.I. - U.N.I.R.S.).

Tous les mensuels dont l'indice hiérarchique est au moins égal au niveau IV échelon 2 seront inscrits au régime de retraite des cadres au titre de l'article 36 et seront affiliés à l'institution à laquelle l'entreprise adhère pour ses cadres et assimilés (art. 4 et 4 bis).

Le taux minimum de cotisation sera le taux minimum défini par l'A.R.R.C.O.

AVENANTS RELATIFS A « CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS »

AVENANT N° 1

"AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER" ET "ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS" CLASSES AU NIVEAU IV OU AU NIVEAU V.

I - PERSONNEL VISE

Les dispositions ci-après s'appliquent aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire et à leurs salariés exerçant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des "Agents de maîtrise d'atelier";
- "Administratifs-Techniciens" classés au niveau IV ou au niveau V.

A - Promotion

1 - En cas de vacance ou de création de poste dans une des fonctions visée par le présent avenant particulier, l'employeur devra faire appel de préférence aux bénéficiaires de cet avenant, employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation approprié. A cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à leur connaissance. Tout bénéficiaire ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

2 - En cas de promotion d'un bénéficiaire du présent avenant particulier, il lui sera adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi.

B - Mutation professionnelle

1 - A dater de la modification de son contrat, l'intéressé disposera d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser. Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé, mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

2 - S'il s'agit d'un salarié âgé de 50 ans ou 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, il conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

C - Rappel en cours de congés payés

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

II - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

A - Secret professionnel - Clause de non-concurrence

1 - L'employeur garde la faculté de prévoir qu'un bénéficiaire de l'avenant particulier qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

2 - Une telle interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

3 - Au cas où l'employeur utiliserait cette faculté, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans, et aura comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à cinq dixièmes de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

4 - Cette indemnité mensuelle pourra être portée à six dixièmes de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence, mais seulement dans le cas où le licenciement n'a pas été provoqué par une faute grave.

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

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

B - Indemnité de licenciement

1° - Personnel âgé de plus de 50 ans

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre le bénéficiaire des dispositions particulières, âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne pourra être inférieure à deux mois de rémunération calculée selon les dispositions de la convention collective territoriale.

2° - Montant de l'indemnité en cas de reclassement

1 - En cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour le bénéficiaire de l'avenant particulier qui a été reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

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

2 - En cas de nouveau congédiement sans faute grave, intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur le versement de l'autre moitié de l'indemnité. Cependant, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

AVENANT N° 2

GARANTIES APPLICABLES AUX MENSUELS DE LA CLASSIFICATION "OUVRIERS"

ARTICLE 1er : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions ci-après s'appliqueront aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective applicable aux entreprises métallurgiques,

mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire et à leurs salariés exerçant les fonctions qui relèvent de la classification "Ouvriers" telle qu'instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

ARTICLE 2 : GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES "OUVRIERS"

1 - Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ; ancienneté appréciée conformément à l'article 19 des "Dispositions Générales" de la présente convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si cet emploi disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité pour y accéder sous réserve des priorités définies à l'alinéa 9 du présent article.

2 - Au cas ou après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ; ancienneté appréciée conformément à l'article 19 des "Dispositions 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 ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de 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 et suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

4 - A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire, pour lesquelles il bénéficiera d'une priorité d'accès.

5 - Si malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé, entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas qui suivent, en cas d'acceptation de sa part 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 ainsi que de son taux effectif garanti annuel, en fonction des barèmes territoriaux.

7 - 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 soixante pour cent 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.

9 - Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de même nature de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, modifié par les avenants du 25 janvier 1990, du 23 janvier 1991 et du 2 juillet 1992, 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 oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste qu'il a dû quitter.

ARTICLE 3 : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers, déterminées par accord collectif territorial conformément à l'accord national du 21 Juillet 1975 modifié, seront majorées de 5 pour cent dans les conditions suivantes :

- cette majoration sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers fixées par l'accord collectif territorial ;
- le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ

Base 39 Heures

Table des Coefficients multiplicateurs

HORAIRE REEL	EQUIVALENCE	COEFFICIENT MULTIPLICATEUR
39 heures	39,000	1,00000
39,5	39,625	1,01602
40	40,250	1,03205
40,5	40,875	1,04808
41	41,500	1,06410
41,5	42,125	1,08013
42	42,750	1,09615
42,5	43,375	1,11218
43	44,000	1,12820
43,5	44,625	1,14423
44	45,250	1,16026
44,5	45,875	1,17628
45	46,500	1,19231
45,5	47,125	1,20833
46	47,750	1,22436
46,5	48,375	1,24038
47	49,000	1,25641

Le barème des primes d'ancienneté est adressé par les soins du GIMAR à chaque changement de la valeur du point.

ANNEXES GENERALES

LISTE DES ARRETES D'EXTENSION ET AVENANTS

■ Arrêté du 2 juillet 1996 portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires de Maine-et-Loire du 21 décembre 1995 et de l'accord du 15 février 1996 fixant l'indemnité de panier (J.O. du 30 juillet 1996).

■ Arrêté du 27 mai 1997 portant extension d'un avenant du 4 décembre 1996 portant fixation d'un nouveau barème des rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.), des taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.) pour l'année 1997 et d'un nouveau taux d'indemnité de panier (J.O. du 3 juin 1997).

■ Arrêté du 22 décembre 1998 portant extension d'un avenant du 7 octobre 1998 portant fixation d'un nouveau barème des rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.), des taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.) pour l'année 1998 et d'un nouveau taux d'indemnité de panier (J.O. du 31 décembre 1998).

■ Arrêté du 25 avril 2001 portant extension d'un avenant du 6 décembre 2000 portant révision des articles 28, 8, 13 et 25 des « dispositions particulières aux « Mensuels » et de l'article 17 des « dispositions générales » (J.O. du 5 mai 2001).

■ Arrêté du 10 juin 2002 portant extension d'un avenant du 5 décembre 2001 portant révision de l'article 28-2 des « dispositions particulières aux « Mensuels » (J.O. du 16 juin 2002).

■ Arrêté du 11 mars 2003 portant extension d'un avenant du 12 décembre 2002 portant accord sur : 1/ les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.), 2/ les taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.) et 3/ le taux de l'indemnité de panier (J.O. du 21 mars 2003).

■ Arrêté du 6 février 2004 portant extension d'un avenant du 5 décembre 2003 portant accord sur : 1/ les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.), 2/ les taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.) et 3/ le taux de l'indemnité de panier (J.O. du 19 février 2004).

■ Arrêté du 23 mars 2005 portant extension d'un avenant du 10 décembre 2004 portant accord sur : 1/ les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.), 2/ les taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.) et 3/ le taux de l'indemnité de panier (J.O. du 5 avril 2005).

■ Arrêté du 27 décembre 2005 portant extension d'un avenant du 12 octobre 2005 portant accord sur : 1/ les barèmes de rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.), 2/ les taux effectifs garantis annuels (T.E.G.A.) et 3/ le taux de l'indemnité de panier (J.O. du 5 janvier 2006).