

CONVENTION COLLECTIVE

**INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
MÉCANIQUES ET CONNEXES
du département de la Marne**

(Arrêté du 26 octobre 1978)

**JOURNAL OFFICIEL
DE LA REPUBLIQUE FRANÇAISE
26, rue Desaix, 75732 Paris CEDEX 15**

—
1979

CONVENTION COLLECTIVE

**INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
MÉCANIQUES ET CONNEXES
du département de la Marne**

(Arrêté du 26 octobre 1978)

TABLE DES MATIERES

	Pages
Arrêté du 26 octobre 1978 portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne.....	11
PRÉAMBULE	3
Dispositions générales :	
Art. 101. — Champ d'application.....	3
Art. 102. — Durée, dénonciation, revision.....	4
Art. 103. — Droit syndical.....	4
Art. 104. — Panneaux d'affichage.....	5
Art. 105. — Délégués du personnel.....	5
Art. 106. — Procédure d'élection.....	6
Art. 107. — Bureau de vote.....	7
Art. 108. — Organisation du vote.....	7
Art. 109. — Comité d'entreprise.....	7
Art. 110. — Embauche	8
Art. 111. — Apprentissage	8
Art. 112. — Formation et perfectionnement professionnels	8
Art. 113. — Salaires minima garantis.....	9
Art. 114. — Durée du travail.....	9
Art. 115. — Travail temporaire.....	9
Art. 116. — Congés payés.....	10
Art. 117. — Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.....	10
Art. 118. — Travail des femmes.....	11
Art. 118 bis. — Personnes handicapées.....	11
Art. 119. — Jeunes mensuels au-dessous de dix-huit ans.....	11
Art. 120. — Hygiène et sécurité.....	12
Art. 121. — Rupture du contrat de travail.....	12
Art. 122. — Différends collectifs et individuels. — Conciliation	12
Art. 123. — Avantages acquis.....	13
Art. 124. — Dépôt de la convention.....	13
Art. 125. — Date d'application.....	13
Avenant « Mensuels » :	
Art. 201. — Domaine d'application.....	14
Art. 202. — Essai. — Période d'essai.....	14
Art. 203. — Embauchage	14
Art. 204. — Promotion	15
Art. 205. — Ancienneté dans l'entreprise.....	15
Art. 206. — Travail des femmes.....	15
Art. 207. — Travail des femmes enceintes.....	16

	Pages.
Art. 208. — Congé de maternité.....	16
Art. 209. — Congé postnatal.....	16
Art. 210. — Congé pour soigner un enfant malade.....	17
Art. 211. — Intérim	17
Art. 212. — Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel.....	17
Art. 213. — Jours fériés.....	17
Art. 214. — Différents modes de rémunération.....	17
Art. 215. — Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques	18
Art. 216. — Paiement au mois.....	18
Art. 217. — Salaires minima garantis.....	18
Art. 218. — Heures supplémentaires.....	19
Art. 219. — Travail de nuit, de dimanche et jours fériés.	20
Art. 220. — Indemnités d'emploi.....	21
Art. 221. — Indemnité de panier.....	21
Art. 222. — Equipes successives.....	21
Art. 223. — Arrêt casse-croûte.....	21
Art. 224. — Bulletin de paie.....	22
Art. 225. — Communication des éléments du salaire.....	22
Art. 226. — Prime d'ancienneté.....	22
Art. 227. — Congés annuels payés.....	23
Art. 228. — Congés exceptionnels.....	24
Art. 229. — Service national.....	24
Art. 230. — Indemnisation des absences pour maladie ou accident.....	25
Art. 231. — Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail.....	26
Art. 232. — Préavis	26
Art. 233. — Indemnité de licenciement.....	27
Art. 234. — Indemnité de départ en retraite.....	28
Art. 235. — Déplacements	28
Art. 236. — Changement de résidence.....	28
Art. 237. — Clause de non-concurrence.....	29

ARRETE DU 26 OCTOBRE 1978
portant extension de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne.

(*Journal officiel* - N. C. du 14 janvier 1979.)

Le ministre du travail et de la participation,

Sur la proposition du directeur des relations du travail,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail, et notamment les articles L. 133-10, L. 133-16 et L. 133-1, L. 136-2 et L. 136-3 ;

Vu la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne du 26 juillet 1976 composée des textes suivants :

Les « Dispositions générales » ;

L'avenant « Mensuels » ;

Les annexes I, II et III (avenant relatif à certaines catégories de mensuels) ;

L'annexe IV « Champ d'application » ;

L'annexe VI « Classification » (accord national du 21 juillet 1975) ;

Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 5 février 1978 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la commission supérieure des conventions collectives (section spécialisée),

Arrête :

Art. 1^{er}. — Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Marne du 26 juillet 1976 composée des textes suivants :

Les « Dispositions générales » à l'exclusion, au dernier alinéa de l'article 105, du membre de phrase et de la phrase : « pour que l'employeur puisse s'assurer un conseil équivalent. De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale et préviendra les délégués dans les mêmes conditions » ;

L'avenant « Mensuels », à l'exclusion, au deuxième alinéa de l'article 231, du membre de phrase : « par force majeure » ;

Les annexes I, II et III (avenant relatif à certaines catégories de mensuels) ;

L'annexe IV « Champ d'application » ;

L'annexe VI « Classification » (accord national du 21 juillet 1975).

Le dernier paragraphe de l'article 102 des « Dispositions générales » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

L'article 103 des « Dispositions générales » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

L'article 109 des « Dispositions générales » est étendu sous réserve de l'application de l'article 433-12 du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 113 des « Dispositions générales » sont étendus sous réserve de l'application des articles D. 323-11 et suivants du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 122 des « Dispositions générales » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

L'article 209 de l'avenant « Mensuels » est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail.

L'article 224 de l'avenant « Mensuels » est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail.

L'article 228 de l'avenant « Mensuels » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail.

L'article 231 de l'avenant « Mensuels » est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

Le troisième paragraphe de l'article 233 de l'avenant « Mensuels » est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 234 de l'avenant « Mensuels » est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 7 de l'annexe I est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

L'article 12 de l'annexe I est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Art. 2. — L'extension des effets et sanctions de la convention collective est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective.

Art. 3. — Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1^{er}.

Fait à Paris, le 26 octobre 1978.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
P. CABANES.

CONVENTION COLLECTIVE
des industries métallurgiques, mécaniques et connexes
du département de la Marne du 26 juillet 1976.

Conclue entre :

Le syndicat des industriels métallurgistes de la Marne (SIMM),

D'une part, et

L'union des syndicats Force ouvrière de la Marne ;

Le syndicat des cadres de la métallurgie CGC ;

L'organisation syndicale intéressée rattachée à la CFTC,

D'autre part.

PRÉAMBULE

L'objet de la présente convention collective est de réaliser, conformément à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et des employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, dans les établissements se trouvant dans son champ d'application.

Des différences pouvant subsister à l'intérieur de ce statut unique, dues à la nature des fonctions exercées et des responsabilités assumées, les agents de maîtrise et certaines catégories de techniciens et d'assimilés bénéficient en outre des dispositions de l'avenant du 13 septembre 1974 annexé à la présente convention collective en application de l'article 15 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié.

Les parties contractantes considèrent que cette convention ne constitue qu'une étape dans l'amélioration progressive des conditions de vie et d'emploi des travailleurs.

Elles tiennent d'autant plus à attirer l'attention des employeurs sur la nécessité de s'attacher, dans la mesure des possibilités de leur entreprise, à résoudre les problèmes humains ou sociaux.

DISPOSITIONS GENERALES

Article 101.

Champ d'application.

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés des deux sexes des industries relevant des sections, groupes ou rubriques de la nomenclature des activités économiques de l'INSEE pour le département de la Marne figurant en annexe 3.

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, à la métallurgie.

Un avenant à la présente convention fixe les dispositions particulières applicables aux ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise.

En ce qui concerne les ingénieurs et cadres, il sera fait application de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie signée au plan national par accord du 13 mars 1972, applicable au 1^{er} avril 1972.

En ce qui concerne les VRP, sera appliquée la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Article 102.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Durée. — Dénonciation. — Revision.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois, notifié par lettre recommandée avec accusé 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.

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.

Chaque avenant à la convention pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de revision partielle de la présente convention, l'autre partie pourrait se prévaloir du même droit. Les dispositions soumises à revision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de revision sera réputée caduque.

De toute façon, qu'il s'agisse de dénonciation ou de revision, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

Article 103.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Droit syndical.

1. *Liberté syndicale et liberté d'opinion.*

Les organisations signataires reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit aussi bien pour les employeurs que pour les salariés de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise est un lieu de travail dont la neutralité doit être respectée. En conséquence :

a) *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 ou l'origine raciale ou sociale du travailleur, que ce soit pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, ou pour l'application de la présente convention; à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, amicale, société coopérative ou de secours mutuel.*

b) *Le personnel reconnaît la liberté du travail pour tous, syndiqués ou non.*

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

2. Exercice du droit syndical.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical :

a) *Les absences pour participation à une session de formation syndicale ne viendront pas en déduction pour le calcul des droits aux congés annuels ; elles ne seront pas obligatoirement rémunérées.*

b) *Le salarié exerçant des fonctions statutaires dans les organisations syndicales et porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins trois jours à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès de son organisation syndicale.*

c) *Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de ladite commission sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif, dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer. Le nombre de salariés est fixé à quatre au maximum par syndicat. Sauf cas exceptionnels, ces réunions paritaires auront lieu pendant les horaires normaux de travail.*

Le montant du billet SNCF en seconde classe sera accordé par le syndicat professionnel d'employeurs aux délégués salariés d'un établissement affilié à ce syndicat assistant aux réunions paritaires décidées entre ce syndicat et les organisations syndicales de salariés. Ces frais de déplacement ne seront pas attribués aux permanents des organisations syndicales ni aux membres habitant ou travaillant dans l'agglomération de Reims ou de son district.

Dans tous les cas d'absence, les salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire le plus possible les perturbations qu'ils pourront apporter à la marche de l'entreprise.

Il sera fait application dans les entreprises, tant par les employeurs que par les salariés, de la loi du 27 décembre 1968 concernant le droit syndical, ainsi que des dispositions de l'article 123 concernant les avantages acquis.

Article 104.

Panneaux d'affichage.

Les conditions d'installation et d'utilisation des panneaux d'affichage seront réglées conformément aux dispositions légales.

REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

Article 105.

(Voir exclusion figurant dans l'arrêté.)

Délégués du personnel.

Dans chaque établissement occupant plus de dix salariés le nombre de délégués titulaires et suppléants, ainsi que la durée de leur mandat, sont fixés par la loi et les articles ci-après.

Dans les établissements comptant de cinq à dix salariés, un titulaire et un suppléant pourront être désignés si la majorité des intéressés le réclame par un vote au scrutin secret. Les heures de délégation dans ce cas seront réduites à quatre par mois.

Les délégués ont qualité pour :

Présenter à la direction les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, visant l'application des lois, décrets, règlements du code du travail, de la présente convention collective, des tarifs de salaires et des mesures d'hygiène et de sécurité ; porter à la connaissance du personnel les réponses faites par la direction aux demandes et réclamations d'ordre général. Dans le cadre de leur mission et dans la limite des heures de délégation, les délégués du personnel peuvent avoir des contacts personnels sur les lieux du travail afin de vérifier les faits servant de base à la réclamation et, pour les réclamations individuelles, informer directement l'auteur de chaque réclamation de la suite donnée par l'employeur.

Saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En principe, la mission des délégués du personnel s'exerce donc uniquement sur le lieu du travail.

Dans l'accomplissement de leur mandat, les délégués ne pourront sortir de l'entreprise que si le motif invoqué pour justifier cette sortie présente un lien direct avec l'exercice de leurs fonctions telles qu'elles sont définies par la loi.

Les salariés restent libres de présenter eux-mêmes leurs propres réclamations à leurs chefs ou à la direction.

Les délégués pourront, sur leur demande, se faire assister d'un représentant de leur organisation syndicale. Dans ce cas, ils devront en avvertir la direction vingt-quatre heures à l'avance.

.....

Article 106.

Procédure d'élection.

La procédure de l'élection est celle prévue par la loi.

L'employeur informe les organisations syndicales un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonctions. Les candidatures au premier et au second tours doivent être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours travaillés avant la date fixée pour les élections. Ces listes doivent porter le cachet ou l'en-tête des organisations syndicales ou la signature des candidats qui y figurent.

La date et les heures de commencement et de fin du scrutin sont déterminées dans l'établissement par la direction après avis des délégués sortants. De la même façon sont éventuellement déterminées les conditions dans lesquelles est organisé le vote par correspondance pour les salariés occupés à l'extérieur ou absents, notamment les travailleurs des équipes de nuit et les malades. La liste des candidats et les enveloppes de couleurs correspondantes leur sont remises en temps voulu.

Cette date doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

Elle est annoncée dix jours ouvrables avant le scrutin par un avis affiché à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article, indiquant la date, le lieu et l'heure du scrutin, éventuellement les modalités de vote par correspondance et accompagné de la liste des électeurs et des candidatures reçues dans les délais requis.

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

Dans les ateliers ayant des équipes de jour et de nuit, l'élection a lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence. Le vote a lieu pendant les heures de travail. Si le vote a lieu en dehors des heures de travail, le temps passé au vote est rémunéré.

Les dispositions prévues à l'article 16 de la loi du 16 avril 1946 concernant la protection des délégués s'appliquent aux candidats dans la période comprise entre la date du dépôt des listes et pendant une durée de trois mois, sauf cas de faute grave.

Un emplacement est réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Article 107.

Bureau de vote.

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et de l'électeur ayant le moins d'ancienneté acceptant cette fonction. La présidence appartient au plus ancien.

Le bureau est assisté, dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé désigné par la direction. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements et les personnes habilitées à assister aux opérations de vote auraient simplement voie consultative.

Article 108.

Organisation du vote.

Le vote à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les bulletins et enveloppes sont disposés à la vue de tous sous le contrôle du bureau. Les salariés passent obligatoirement dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe.

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

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif pourront être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne doivent subir de ce fait aucune réduction de salaire.

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

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou ligne de reconnaissance. Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Article 109.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Comité d'entreprise.

Pour la réglementation du comité d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales prévues par les comités d'entreprise ou d'établissement, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

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

Pour la préparation et l'organisation des élections, il est fait application des articles 106, 107 et 108.

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 110.

Embauche.

Les employeurs feront connaître en priorité leurs besoins en main-d'œuvre aux sections locales de l'agence nationale pour l'emploi.

Ils pourront en outre recourir à l'embauchage direct.

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail. Cette priorité ne s'applique pas aux ouvriers ou collaborateurs déjà embauchés dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement et de réembauchage.

A références et capacités professionnelles égales, les employeurs accorderont priorité aux personnes n'ayant pas d'autres ressources notables que leur salaire.

Quand avec l'accord écrit de l'employeur, un salarié cesse son activité professionnelle pour remplir un mandat syndical, une priorité de réembauchage lui est garantie pendant les vingt-cinq mois qui suivent son départ de l'entreprise.

Article 111.

Apprentissage.

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis, sont définies par les articles L. 115-1 à L. 119-5, R. 116-1 à R. 119-30, R. 119-48 à R. 119-64 et D. 117-1 à D. 117-4 du code du travail.

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 dont les dispositions devront être appliquées intégralement.

Article 112.

Formation et perfectionnement professionnels.

La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les articles L. 900-1 et suivants, les articles R. 910-1 et suivants et les articles D. 910-1 et suivants du code du travail.

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

Article 113.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Salaires minima garantis.

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

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ne peut être rémunéré compte tenu de sa classification.

Les salaires minima ne s'appliquent pas aux salariés que leur aptitude physique met en état d'infériorité notoire et non surmonté dans l'exercice de leur emploi. L'employeur devra préciser par écrit à ces salariés qu'il entend se prévaloir de la présente disposition et convenir expressément avec les intéressés des conditions de leur rémunération.

La rémunération des salariés visés au paragraphe ci-dessus ne peut en aucun cas être inférieure au salaire minimum de leur catégorie diminué de 10 p. 100. Cet abattement ne s'applique pas à la prime d'ancienneté prévue à l'article 226 de l'avenant relatif aux mensuels. Le nombre des salariés auxquels peut s'appliquer cette réduction ne peut excéder le dixième du nombre des salariés employés dans une catégorie déterminée, sauf si ce nombre est inférieur à dix ou s'il s'agit d'une catégorie réservée par l'administration aux bénéficiaires des textes légaux relatifs à l'emploi des pensionnés de guerre ou à l'emploi et au reclassement des travailleurs handicapés.

Article 114.

Durée du travail.

La durée hebdomadaire du travail, l'aménagement et la répartition de celle-ci sont réglés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur pour les industries des métaux.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée du travail, mis en œuvre par les accords nationaux concernant la métallurgie en vue d'aboutir à la semaine de quarante heures.

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

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions de la loi n° 73-1195 du 27 décembre 1973 et de ses textes d'application.

Article 115.

Travail temporaire.

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.

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

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et

des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs et des étrangers, il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 116.

Congés payés.

Sous réserve des dispositions conventionnelles plus favorables les congés payés sont réglés conformément à la loi.

Les salariés bénéficieront d'un jour ouvrable de congé supplémentaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, de deux jours après vingt ans et de trois jours après vingt-cinq ans.

En accord avec l'employeur, ces jours de congé seront pris compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, ou seront remplacés par une indemnité équivalente.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier d'un complément de congé non payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

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

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée le plus tôt possible et au plus tard le 1^{er} mars à la connaissance du personnel; cette disposition ne s'applique pas aux entreprises ayant une activité saisonnière. Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard le 30 avril.

Lorsque le congé est pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, la date du congé de chaque salarié est arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Les avantages particuliers résultant du présent accord 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 de textes légaux, réglementaires ou contractuels.

Article 117.

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

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

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 122 (conciliation) des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Article 118.

Travail des femmes.

Les conditions particulières du travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi et aux dispositions contenues dans l'avenant « mensuels ».

Afin de permettre le bon fonctionnement de la commission prévue à l'alinéa 3 de l'article 2 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966 sur les comités d'entreprise, les employeurs sont tenus d'informer ladite commission :

Des conditions de travail des femmes ;

De la répartition du personnel par sexe, en précisant le nombre de femmes dont le contrat est suspendu du fait du congé de maternité ou d'un congé sans solde consécutif à celui-ci.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, la salariée bénéficiera du maintien jusqu'à son départ en congé de maternité de sa rémunération réelle antérieure à son changement de poste, y compris le cas échéant les augmentations générales de salaires qui seraient intervenues depuis, suivant les modalités prévues par la loi du 11 juillet 1975.

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

Article 118 bis.

Personnes handicapées.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires applicables dans les entreprises à cette catégorie de salariés, et, plus spécialement, aux dispositions instituées à ce sujet par la loi du 30 juin 1975 et mises en œuvre par ses décrets d'application.

L'application des salaires minimaux garantis aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 113.

Article 119.

Jeunes mensuels au-dessous de dix-huit ans.

Dans tous les cas où les jeunes mensuels de moins de dix-huit ans effectuent, d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés de la même manière que le personnel adulte effectuant ces travaux.

En dehors des cas prévus au paragraphe précédent, les jeunes mensuels au-dessous de dix-huit ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'établissement.

Ces abattements sont les suivants :

Seize à dix-sept ans : 20 p. 100 ;

Dix-sept à dix-huit ans : 10 p. 100.

Ces abattements sont supprimés pour les jeunes mensuels justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, apprentissage exclu.

Article 120.

Hygiène et sécurité.

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

Les salariés devront utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils devront faire le maximum pour supprimer les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

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

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

Article 121.

Rupture du contrat de travail.

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

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

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'accord collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 122.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Différends collectifs et individuels - Conciliation.

Tous les différends collectifs ou individuels qui n'auront pu être réglés sur le plan des entreprises seront soumis à une commission paritaire de conciliation.

Cette commission comprendra :

En ce qui concerne les différends collectifs, un représentant de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention collective, d'une part, un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total des représentants de salariés, d'autre part, ces délégations étant désignées respectivement par les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente convention.

En ce qui concerne les différends individuels, un représentant de l'organisation patronale, un représentant de l'organisation syndicale du salarié et deux membres techniquement qualifiés, désignés l'un par le chef d'entreprise, l'autre par le salarié.

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

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

Le secrétariat de la commission est assuré par le syndicat des industriels métallurgistes de la Marne.

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

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

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

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation, sans cas de forme majeure dûment constaté, vaut renonciation à sa demande.

Les parties liées par la présente convention s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne recourir ni à la grève ni au lock-out.

En tout état de cause, toutes les parties s'engagent à faciliter les mesures techniquement nécessaires à la sauvegarde du matériel, des installations et des stocks.

Article 123.

Avantages acquis.

Les avantages prévus à la présente convention collective ne pourront être la cause de la réduction des avantages acquis antérieurement dans les établissements.

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

Article 124.

Dépôt de la convention.

La présente convention, établie en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, sera publiée en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remise à chacune des parties contractantes et pour être déposée aux conseils de prud'hommes de la Marne dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension dès sa signature.

Chaque organisation signataire détient un exemplaire original portant toutes les signatures manuscrites.

Article 125.

Date d'application.

La présente convention collective annule et remplace tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Marne à compter du 1^{er} août 1976.

Fait à Reims, le 26 juillet 1976.

(Suivent les signatures.)

AVENANT « MENSUELS »

Article 201.

Domaine d'application.

Le présent avenant règle les rapports entre employeurs, d'une part, et ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, d'autre part, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

Les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens, agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique de « mensuels » à défaut de précision contraire.

Article 202.

Essai. — Période d'essai.

La période d'essai est de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour ceux occupant un emploi classé aux niveaux III et IV et d'un mois pour ceux occupant un emploi classé au niveau II. Elle est de deux semaines pour ceux occupant un emploi classé au niveau I. Elle peut être renouvelée contractuellement une fois dans l'intérêt du salarié dont l'adaptation est plus difficile ou pour lequel un autre poste de travail doit être envisagé.

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

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

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

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, si le temps passé à cette épreuve excède trois heures, il est payé au taux effectif garanti de l'emploi.

Article 203.

Embauchage.

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

- L'emploi dans la classification ;
- Le salaire minimum garanti dudit emploi ;
- La rémunération réelle ;
- L'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

Article 204.

Promotion.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Pour permettre une promotion sociale, les employeurs indiqueront les postes à pourvoir qui seraient susceptibles d'être tenus par les membres du personnel en poste. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, le mensuel pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 205.

Ancienneté dans l'entreprise.

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

Article 206.

Travail des femmes.

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

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chacune d'entre elles à son poste de travail dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente.

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de quinze minutes le matin et une de quinze minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, une deuxième pause de quinze minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des femmes mécanographes pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Article 207.

Travail des femmes enceintes.

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction du salaire.

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

Article 208.

Congé de maternité.

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

La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder six semaines et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder huit semaines ; cette dernière période sera portée à onze semaines en cas de maladie mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, s'il est attesté par un certificat médical qu'elle résulte de la grossesse ou des couches.

Pendant les quarante-cinq premiers jours, l'intéressée percevra la différence entre ses appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ; pendant les jours suivants, l'intéressée percevra la moitié de la différence entre sa rémunération et les indemnités journalières susvisées.

Article 209.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Congé post-natal.

Les mères de famille désirant élever ou allaiter leur enfant pourront obtenir sur leur demande un congé sans solde de dix-huit mois au maximum à compter de l'accouchement.

A l'issue de ce congé, elles doivent être assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou, à défaut, un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé, leur volonté de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application de l'accord collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de l'intéressée dans le cas de licenciement collectif. Il en sera de même à l'issue du congé si, l'emploi ayant été supprimé, il n'existe pas d'emploi similaire disponible.

Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur qui, en outre, sera tenu, pendant une période d'un an, d'embaucher par priorité l'intéressée dans un emploi auquel sa qualification lui permet de prétendre et de lui accorder en cas de réemploi le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait au moment de son départ.

Article 210.

Congé pour soigner un enfant malade.

Il sera accordé aux mères de famille et aux hommes seuls élevant un ou plusieurs enfants, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade.

Article 211.

Intérim.

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à trois mois recevra, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux trois quarts de la différence entre le taux effectif garanti de sa catégorie et le taux effectif garanti de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

Article 212.

Perte de temps indépendante de la volonté du mensuel.

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 matière, arrêt ou accident de machine, etc.), le temps passé au poste de travail est payé au mensuel au salaire minimum garanti de la catégorie.

L'employeur a toutefois le droit, lorsque la durée de l'arrêt menace d'être importante, de libérer le personnel intéressé, les heures ainsi perdues pouvant être récupérées ultérieurement sans cumul de majorations de ce fait.

Article 213.

Jours fériés.

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

Les autres dispositions légales en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

RÉMUNÉRATION

Article 214.

Différents modes de rémunération.

La rémunération au temps est fonction du temps passé au travail.

La rémunération aux pièces, à la prime ou au rendement est celle du travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies et portées à sa connaissance avant le début du travail.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime ou au rendement devront être calculés de façon à assurer à l'ouvrier d'habileté moyenne, travaillant normalement, un salaire nettement supérieur au salaire minimum garanti de sa catégorie.

Pendant une période normale pour son adaptation, le salarié a dans ce cas la garantie de la rémunération minimum de sa catégorie.

Article 215.

Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques.

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe VI du présent avenant.

Article 216.

Paiement au mois.

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

La rémunération réelle mensuelle équivaudra à 173,33 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de quarante heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule de rémunération au rendement ou à la tâche appliquée dans l'établissement et comprendra les diverses primes et majorations.

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

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

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

Article 217.

Salaires minima garantis.

Les barèmes de salaires minima garantis applicables aux mensuels figurent en annexe au présent avenant.

Les salaires mensuels minima garantis équivalent à 173,33 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de quarante heures.

La rémunération mensuelle devra être au moins égale au salaire mensuel minimum garanti défini par les alinéas précédents, pour un travail normal accompli par un mensuel âgé de plus de dix-huit ans, sous réserve des dispositions de l'article 113 des dispositions générales concernant les salariés d'une aptitude physique réduite, ainsi que des dispositions générales relatives aux jeunes salariés.

Pour vérifier si le mensuel a effectivement bénéficié du salaire minimum garanti auquel il a droit en vertu du barème applicable et de sa classification individuelle, il sera tenu compte de toutes les sommes perçues par lui, à l'exception des suivantes :

- Majorations pour heures supplémentaires ;
- Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- Prime d'ancienneté ;
- Remboursement de frais et primes ayant ce caractère ;

Primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

Treizième mois ;

Primes basées exclusivement sur l'assiduité.

Les appointements à prendre en considération pour juger de l'application des barèmes minima comprennent :

Les appointements de base ;

Les primes autres que celles exclues plus haut ;

Les rémunérations accessoires et tous éléments de caractère contractuel.

Le total annuel des appointements ainsi définis donne la rémunération dont le douzième ne doit en aucun cas être inférieur au minimum du barème.

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

Le traitement réellement alloué au mensuel (y compris les primes et rémunérations accessoires) tient compte de sa valeur professionnelle, de l'expérience qu'il a acquise, due en particulier à l'ancienneté, et des services qu'il rend, ainsi que des sujétions de son emploi et des efforts particuliers qu'il est appelé à fournir pour des travaux spéciaux et urgents.

Le calcul des heures supplémentaires est effectué suivant les règles légales. Toutefois, après accord entre les employeurs et les mensuels dans les entreprises, le principe du forfait reste valable étant entendu que si l'horaire comporte des heures supplémentaires ou du travail du dimanche et des jours fériés il en sera tenu compte pour l'établissement de la rémunération.

Article 218.

Heures supplémentaires.

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

25 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires ;

50 p. 100 du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

Le décompte des heures supplémentaires se fait par semaine. Par dérogation à cette règle, le mensuel n'ayant pu accomplir intégralement l'horaire hebdomadaire, par suite d'accident du travail ayant entraîné une incapacité temporaire d'au moins une semaine, conservera le bénéfice des majorations prévues pour les heures supplémentaires, dans la limite du prorata du nombre de jours effectivement travaillés par lui dans la semaine de l'accident y compris la journée de l'accident. La présente disposition ne s'applique pas en cas d'accident du trajet au sens de l'alinéa 2 de l'article 2 de la loi du 30 octobre 1946.

Ces majorations ont été arrêtées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de la signature de la présente convention. En cas de modification ou

d'abrogation de ces dernières, les présentes clauses cesseront d'être applicables. Jusqu'à conclusion d'un nouvel accord, les heures supplémentaires seront rémunérées dans les conditions prévues par la nouvelle réglementation.

Article 219.

Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

On entend par travail de nuit :

Les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, quand l'horaire habituel n'en comporte pas et à condition que leur nombre soit au moins égal à six ;

Les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 22 heures par les mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus de jour, prolongent leur travail au-delà de 22 heures.

On entend par travail du dimanche un travail effectué le dimanche entre 6 heures et 22 heures. Les dispositions concernant le travail du dimanche s'appliquent, s'il y a lieu, à un jour ouvrable remplaçant le dimanche comme jour de repos hebdomadaire. Dans ce cas, le travail du dimanche est celui d'un jour ouvrable ordinaire.

Le salarié effectuant dans ces conditions quelque travail que ce soit est rémunéré à travail égal conformément à l'exemple chiffré du tableau ci-après :

DÉCOMPTE HEBDOMADAIRE des heures.	EXEMPLE DE RÉMUNÉRATION HORAIRE					
	Travail ordinaire.		Travail de nuit.		Travail du dimanche et des jours fériés.	
	Francs.	Majoration en pourcentage sur le salaire réel.	Francs.	Majoration en pourcentage sur le salaire réel.	Francs.	Majoration en pourcentage sur le salaire réel.
De 0 à 40 heures.	100	0	120	20	125	25
Au-delà de 40 heures et jusqu'à 48 heures.	125	25	145	45	175	75
Au-delà de 48 heures.	150	50	170	70	200	100

Article 220.

Indemnités d'emploi.

Les primes pour travaux pénibles, dangereux, insalubres et les primes diverses, notamment les primes ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, d'outillage, de salissure, d'usure de vêtements, etc.), s'ajoutent à la rémunération mais sans subir les majorations du tableau ci-dessus.

Toutefois, dans les services techniquement continus, les majorations pour travaux de nuit, du dimanche et des jours fériés ne s'appliquent pas, la rémunération du personnel tenant compte des conditions particulières de travail.

On entend par services techniquement continus les industries où sont mises en œuvre des matières susceptibles d'altération très rapide, et les industries dans lesquelles toute interruption du travail entraînerait la perte ou la dépréciation du produit en cours de fabrication, ou la détérioration du matériel.

Article 221.

Indemnité de panier.

Les mensuels effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime dite prime de panier, dont le montant sera égal à une heure et demie du salaire minimum garanti de l'ouvrier de niveau I, échelon 1 (coefficient 140). Les indemnités de panier dont le taux est supérieur restent acquises. Cette indemnité sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé neuf heures ou plus de jour, prolongeront d'au moins une heure leur travail après 22 heures.

Cette disposition ne concerne pas les équipes successives.

Article 222.

Équipes successives.

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit — sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités d'exploitation — les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 p. 100 du salaire minimum garanti de la catégorie s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

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

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

Article 223.

Arrêt casse-croûte.

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

Aux mensuels travaillant dans des équipes successives, soit en application d'horaires spéciaux afférents à des travaux préparatoires, complémentaires ou accessoires, soit en application de l'horaire normal ;

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

Cette indemnité n'est due que lorsque l'horaire ouvrant droit à l'indemnité comporte un arrêt inférieur à une heure, et si les mensuels sont présents au moment de l'arrêt (avant et après).

La demi-heure d'arrêt est payée au taux effectif lorsque l'organisation du travail comporte trois équipes successives de huit heures chacune.

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

Article 224.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Bulletin de paie.

A l'occasion de chaque paie sera remis un bulletin comportant, de façon nette, les mentions prescrites par l'article R. 143-2 du code du travail :

Le nom et l'adresse de l'employeur ;

Les nom et prénom de l'intéressé ;

Sa classification professionnelle et le coefficient hiérarchique qui correspond à cette classification ;

Le salaire minimum garanti de la catégorie ;

Les heures normales, les heures supplémentaires ;

Le montant de la rémunération brute et, le cas échéant, la nature et le montant des primes à ajouter ou des déductions à opérer sur cette rémunération, ainsi que le montant de la rémunération nette à percevoir ;

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

La date du paiement de la rémunération.

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

Article 225.

Communication des éléments du salaire.

En cas de contestation à caractère individuel et de façon exceptionnelle, le salarié intéressé aura la possibilité de demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie.

Article 226.

Prime d'ancienneté.

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

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

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 4 p. 100 après quatre ans d'ancienneté ;
- 5 p. 100 après cinq ans d'ancienneté ;

- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 7 p. 100 après sept ans d'ancienneté ;
- 8 p. 100 après huit ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 10 p. 100 après dix ans d'ancienneté ;
- 11 p. 100 après onze ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 13 p. 100 après treize ans d'ancienneté ;
- 14 p. 100 après quatorze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

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

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

CONGÉS ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 227.

Congés annuels payés.

Des congés payés seront attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident aura perçu les indemnités prévues à l'article 230 du présent avenant sera ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif en vertu de la loi.

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

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

Les salariés bénéficieront d'un jour ouvrable de congé supplémentaire après quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, de deux jours après vingt ans et de trois jours après vingt-cinq ans.

En accord avec l'employeur, ces jours de congés seront pris compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, ou seront remplacés par une indemnité équivalente.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, une indemnité compensatrice de congé. S'il reprend son travail avant le 31 octobre, il pourra, à son choix, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant au congé auquel il aurait pu prétendre en application des deux premiers alinéas du présent article.

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

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les mensuels licenciés pour raison économique n'ayant pas un an de présence au 1^{er} juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier sur leur demande d'un complément de congé non payé, dans la limite des droits acquis dans l'entreprise qui les a licenciés.

Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service national.

Le fractionnement du congé annuel ne peut conduire à une absence dont la durée totale comprendrait une proportion de jours ouvrés et de repos différente de celle existant dans un congé non fractionné de quatre semaines. Cette durée totale s'entend indépendamment des jours de congé supplémentaires éventuellement accordés pour fractionnement.

Article 228.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Congés exceptionnels.

A l'occasion de certains événements dans leur famille proche, les mensuels bénéficieront, sur justification, d'une autorisation d'absence de la durée suivante :

a) Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise :

Décès du conjoint : trois jours ;

Décès du père, de la mère, d'un enfant : deux jours ;

Décès d'un beau-parent, d'un frère ou d'une sœur ; un jour ;

b) Après un an d'ancienneté dans l'entreprise :

Mariage de l'intéressé : cinq jours ;

Mariage d'un enfant : un jour.

Cette absence n'entraîne aucune réduction de rémunération.

Dans le cas de travail au rendement, le salaire à prendre en considération sera calculé sur la base de la dernière période de paie.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours d'absence exceptionnelle seront assimilés à des jours de travail effectif.

Si un mensuel se marie pendant sa période de congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Article 229.

Service national.

Le cas d'absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires ou par un rappel sous les drapeaux sont réglés selon les dispositions légales.

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

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

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 2 du présent article, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Pendant les trois jours de présélection et pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde nette touchée qui devra être déclarée par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, sous réserve que l'absence du mensuel appelé à effectuer une période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Article 230.

Indemnisation des absences pour maladie ou accident.

Conformément à l'accord de mensualisation du 10 juillet 1970 et au protocole d'accord national du 26 juillet 1976 sur l'absentéisme, la déduction de la rémunération correspondant à trois jours de travail (« franchise ») est supprimée depuis le 1^{er} janvier 1976 dans toutes les entreprises de la métallurgie du département.

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté économique européenne.

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

Pendant les trente jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté; le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

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

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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.

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

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

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

Article 231.

(Voir exclusion et réserve figurant dans l'arrêté.)

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

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

A l'issue de la durée d'indemnisation à plein tarif, l'employeur pourra prendre acte de la rupture... du contrat de travail par nécessité de remplacement effectif; dans ce cas, la notification du constat de la rupture sera faite à l'intéressé par lettre recommandée.

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 qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 223, le salarié ainsi remplacé percevra en outre une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

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

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

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

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sous réserve des dispositions légales, le contrat de travail à durée indéterminée peut être à tout moment rompu par la volonté des parties, à condition de respecter les prescriptions suivantes.

Article 232.

Préavis.

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

Deux semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I ;

Un mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau II ;
Deux mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux III et IV ;

Trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue.

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé a été exécutée, le mensuel licencié qui se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, 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. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié peut, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé peut quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

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

Vingt heures au maximum si le préavis est de deux semaines.

Cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

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

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

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.

Si le mensuel n'utilise pas tout ou partie de ses heures, il percevra à son départ une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Article 233.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Indemnité de licenciement.

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

Pour une ancienneté comprise entre deux ans et cinq ans, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

A partir de cinq années d'ancienneté, un quart de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 205 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention. Toutefois, quand le mensuel aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de congédiement sera calculée sur le nombre de quarts de mois diminué du nombre de quarts de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent congédiement.

L'indemnité de congédiement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence du mensuel congédié, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période.

La base de calcul de l'indemnité de licenciement devra inclure tous les éléments du salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

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

Article 234.

(Voir réserve figurant dans l'arrêté.)

Indemnité de départ en retraite.

A partir de l'âge normal de la retraite (actuellement soixante-cinq ans), le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cette résiliation comporte les conséquences d'un congédiement ou d'une démission.

Dans ce cas, l'intéressé percevra une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité dont il aurait bénéficié en cas de congédiement.

Les mensuels quittant volontairement l'entreprise après dix ans de présence continue dans l'établissement et après l'âge de soixante ans auront droit à une indemnité de départ égale à la moitié de l'indemnité dont ils auraient bénéficié en cas de licenciement.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui partiront en retraite de leur initiative entre soixante et soixante-cinq ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire. Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu pour la catégorie professionnelle du mensuel intéressé par l'article 232 du présent avenant.

La présence continue est déterminée dans les conditions prévues à l'article 205 des dispositions du présent avenant.

Article 235.

Déplacements.

Les conditions de déplacement des mensuels occupant des emplois non sédentaires sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'accord collectif national du 26 février 1976 relatif à ce sujet, qui leur sont applicables.

Article 236.

Changement de résidence.

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

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

En cas de licenciement non provoqué par une faute grave, les conditions de rapatriement des mensuels détachés à l'étranger devront être précisées lors de leur mutation initiale.

Si le mensuel accepte de passer, sur les instructions de son employeur, dans un autre établissement de la même société ou filiale, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents.

Dans tous les cas, les employeurs sont invités à apporter la plus grande attention au problème du relogement du personnel déplacé.

Article 237.

Clause de non-concurrence.

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

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

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

A la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, l'employeur peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le mensuel de la clause d'interdiction, mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, en cas de non-observation du préavis, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.
