



Convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle



**Union des
Industries**
et Métiers de la Métallurgie
Meurthe et Moselle

Convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle du 4 février 1976

Mise à jour de janvier 2005



**Union des
Industries**
et Métiers de la Métallurgie
Meurthe et Moselle

Union des Industries et Métiers de la Métallurgie Meurthe et Moselle
Maison de l'Entreprise - Site Technologique Saint-Jacques II
8, rue Alfred Kastler - Maxéville 54524 Laxou cedex
Tél. 03 83 95 65 10 - Fax 03 83 95 65 11
e-mail : uimm54@uimm.fr

	Pages
Clauses générales	3
Avenant « mensuels »	17
Avenant relatif à certaines catégories de mensuels	43
Annexe I – Champ d’application	51
Annexe II – Classification	69
Structure de la grille de classification	98
Annexe III – Apprentissage	99
Annexe IV – Conditions de déplacement	103

Clauses générales

Sommaire

	Pages
Clauses préliminaires	5
Article 1 ^{er} Champ d'application	5
Article 2 Durée de la Convention - Dénonciation - révision	5
Droit syndical	6
Article 3 Droit syndical et liberté d'opinion	6
Article 4 Autorisation d'absence	6
Article 5 Panneaux d'affichage	7
Délégués du personnel	7
Article 6 Champ d'application	7
Article 7 Attributions et pouvoirs	7
Article 8 Organisation des élections	8
Article 9 Exercice des fonctions de délégués	8
Article 10 Licenciement des délégués	8
Comités d'entreprises	8
Article 11 Dispositions légales et conventionnelles	8
Organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise	9
Article 12 Préparation des élections	9
Article 13 Bureau de vote	9
Article 14 Vote par correspondance	10
Article 15 Organisation du vote	10

Clauses générales

Clauses préliminaires

Article 1^{er}

CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des Industries Mécaniques, Électriques, Métallurgiques, de la Chaudronnerie et de la Fonderie de Meurthe-et-Moselle (son champ d'application est défini à l'annexe I de la présente Convention).

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

Cette Convention a été étendue par arrêté ministériel en date du 27 novembre 1981 publié au *Journal Officiel* du 31 décembre 1981.

Les modifications qui interviennent postérieurement à cette date font l'objet à chaque fois d'une demande d'extension.

Les textes ayant fait l'objet d'une extension deviennent obligatoires, à dater de cette extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective.

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront pas se prévaloir des dispositions de la présente Convention mais de la Convention collective nationale interprofessionnelle des V.R.P. du 3 octobre 1975 modifié.

Article 2

DURÉE DE LA CONVENTION - DÉNONCIATION - RÉVISION

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée, à compter de la date du 1^{er} janvier 1976.

Elle pourra être dénoncée par l'une des parties contractantes à toute époque avec un préavis de deux mois.

La dénonciation ou la demande de révision par l'une des parties contractantes devra être portée par lettre recommandée avec accusé de réception à la connaissance des autres parties contractantes.

La partie dénonçant la Convention ou en demandant la révision partielle devra accompagner sa lettre de propositions sur les points sujets à révision et les pourparlers devront commencer au plus tard un mois avant l'expiration du préavis.

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

De toute façon, la présente Convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle Convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties.

Droit syndical

Article 3

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les travailleurs d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un Syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du Titre I du Livre IV du Code du Travail. L'exercice du droit syndical est réglé par les dispositions de la loi du 27 novembre 1968 modifiées par les dispositions de la loi du 28 octobre 1982.

L'entreprise étant un lieu de travail sous la responsabilité de l'employeur.

a) Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions publiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine nationale, raciale ou sociale, ou l'origine de la formation dans la profession du travailleur pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement pour l'application de la présente Convention et à n'exercer sur le personnel aucune sanction relative à l'exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion.

b) Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés ou leur adhésion à tel ou tel Syndicat et à ne pas faire pression sur ceux qui jugent à propos de n'adhérer à aucun syndicat ou qui ont donné leur adhésion à un groupement syndical non partie à la présente Convention.

Si l'une des parties contractantes constate qu'il a été porté atteinte à la liberté syndicale et à la liberté d'opinion, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, sera, avant d'être porté devant le Conseil de Prud'hommes, soumis à la Commission de conciliation prévue à l'article 25 qui s'emploiera, dans le délai le plus bref, 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.

Article 4

AUTORISATION D'ABSENCE

Le salarié porteur d'une convocation écrite de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence non rémunérée mais non imputable sur les congés payés.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise. La réponse sera notifiée par écrit à l'intéressé au moins trois jours avant la date portée sur la convocation, sauf cas d'urgence.

Les salariés participant à une Commission paritaire décidée entre Organisation d'employeurs et de salariés seront indemnisés du temps de travail perdu qui sera payé par l'Organisation d'employeurs comme temps de travail effectif dans les limites arrêtées d'un commun accord par lesdites organisations.

Au cas où des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence leur seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent se répercuter d'une manière préjudiciable pour la détermination des congés payés.

Article 5

PANNEAUX D’AFFICHAGE

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du Travail.

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, seront placés aux endroits de passage du personnel, notamment aux entrées et sorties.

Délégués du personnel

Article 6

CHAMP D’APPLICATION

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente Convention, il est institué des délégués du personnel titulaires et suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions du Titre II du Livre IV du Code du Travail.

Ces dispositions légales et réglementaires sont complétées par certaines dispositions conventionnelles contenues dans les articles ci-après.

Article 7

ATTRIBUTIONS ET POUVOIRS

Les attributions et pouvoirs des délégués du personnel sont définis par le chapitre II du Titre II du Livre IV du Code du Travail. Ces dispositions sont complétées ou précisées par les dispositions conventionnelles ci-après :

Les réclamations collectives pourront être recueillies dans l'établissement, sous réserve d'accord préalable avec la Direction sur les modalités de cette consultation.

En cas de réclamation individuelle présentée par le délégué, celui-ci pourra se faire accompagner de l'intéressé. Lorsque le poste de travail est éloigné du lieu de réception, les modalités de l'entrevue seront préalablement fixées en accord avec l'employeur, cette entrevue devant être fixée dans un délai maximum de huit jours.

Article 8

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

L'organisation des élections est régie par le Chapitre III du Titre II du Livre IV du Code du Travail et par les articles 12, 13, 14 et 15 des présentes clauses générales.

Article 9

EXERCICE DES FONCTIONS DES DÉLÉGUÉS

L'exercice des fonctions des délégués du personnel est réglé par le Chapitre IV du Titre II du Livre IV du Code du Travail et par les dispositions conventionnelles suivantes.

Les délégués pourront, conformément à l'article L. 424-4 du Code du Travail, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale, travaillant ou non dans l'établissement. Dans ce cas, ils devront préalablement en avvertir la Direction. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son Organisation.

De son côté, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'Organisation patronale.

Article 10

LICENCIEMENT DES DÉLÉGUÉS

Le licenciement des délégués est réglé conformément aux dispositions du Chapitre V du Titre II du Livre IV du Code du Travail.

Comité d'entreprise

Article 11

DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

Pour la réglementation des comités d'entreprises ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les Comités d'entreprises, les parties se réfèrent au Titre III du Livre IV du Code du Travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des dispositions du Chapitre III du Titre III du Livre IV du Code du Travail et des articles 12, 13, 14 et 15 des présentes clauses générales.

Organisation des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise

Article 12

PRÉPARATION DES ÉLECTIONS

La date limite de dépôt de la liste des candidats sera fixée suffisamment tôt avant la date fixée pour l'élection pour permettre l'impression des bulletins et l'organisation du vote par correspondance, le vote par procuration n'étant pas admis.

Un emplacement sera réservé pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci.

Le matériel nécessaire, ainsi que sa préparation et sa mise en place en temps voulu et aux emplacements prévus, seront à la charge de l'employeur ; les candidats et les représentants qualifiés dans l'entreprise des Organisations syndicales représentatives pourront en vérifier la réalisation.

Article 13

BUREAU DE VOTE

La constitution et la présidence des bureaux électoraux seront fixées dans chaque établissement par entente préalable entre la Direction et les représentants qualifiés dans l'entreprise des Organisations syndicales représentatives.

A défaut d'accord, le bureau électoral sera composé de deux électeurs de la section de vote les plus anciens dans l'établissement et du plus jeune âge de la section de vote, présents à l'ouverture et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque liste pourra désigner un membre du personnel de l'établissement pour assister comme observateur aux opérations de vote.

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

Dans le cas où l'organisation du travail des salariés faisant partie d'une section de vote est telle que les opérations s'étendraient sur un temps supérieur à 10 heures (travail à deux ou trois postes) le bureau électoral serait renouvelé entièrement au début de chaque poste dans les conditions indiquées ci-dessus.

Le bureau procède aux opérations d'émargement.

Le bureau sera assisté, dans toutes les opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du service du personnel. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé proposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Le bureau électoral en fonction au moment de la fermeture du scrutin assure immédiatement le dépouillement du vote et établit son procès-verbal en nombre suffisant d'exemplaires, signés par les membres du bureau.

Des exemplaires du procès-verbal seront affichés dans l'établissement ; en outre, un exemplaire sera remis à la direction à chacune des organisations syndicales ayant présenté une liste de candidats et à l'Inspection du Travail en double exemplaire.

Article 14

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, soit par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, soit en raison d'une affectation permanente sur chantiers, soit également par suite de maladie, d'accident, de congé payé ou exceptionnel, pourront voter par correspondance.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe (la fourniture des deux enveloppes, dont une timbrée, incombe à l'employeur), l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe de reconnaissance, l'enveloppe extérieure devant porter le nom et le prénom de l'électeur écrits lisiblement, ainsi que sa signature (au dos de l'enveloppe).

Les enveloppes extérieures de vote par correspondance devront parvenir avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Article 15

ORGANISATION DU VOTE

L'organisation du vote est réglée par les articles L. 423-13 et L. 433-9 du Code du Travail et les précisions conventionnelles suivantes sont apportées.

Le temps passé aux élections est considéré comme temps de travail et payé aux salariés à leur salaire effectif.

Le vote a lieu à bulletin secret déposé dans une urne en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe mise à leur disposition sur les lieux de vote.

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

Les bulletins seront de couleur uniforme pour toutes les listes présentées.

Dans chaque collège, il sera procédé à deux votes séparés par des bulletins de couleurs différentes l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Dispositions diverses

Article 16

EMBAUCHAGE

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Elles peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent, par écrit, le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Pour bénéficier de ces dispositions, les intéressés doivent répondre à l'offre d'emploi qui pourrait leur être faite dans un délai maximal de huit jours ouvrables à dater de la réception de la lettre recommandée leur proposant un emploi.

Toutefois ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 17

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les dispositions de la loi du 13 juillet 1983 et en particulier les articles L. 123-1 et suivants du Code du Travail seront respectés.

Article 18

CHANGEMENT D'ENTREPRISE

Les employeurs s'interdisent de recourir à tout moyen direct ou indirect ayant pour objet de limiter les possibilités pour les salariés de changer d'entreprise, notamment en vue d'obtenir une situation plus avantageuse.

Article 19

LICENCIEMENTS COLLECTIFS ET RALENTISSEMENT D'ACTIVITÉ

Dans le cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la Direction devra en informer au préalable le Comité d'entreprise.

Celui-ci sera consulté sur les mesures que la Direction compte prendre, telles que la réduction de l'horaire de travail, repos par roulement, arrêt provisoire, licenciements collectifs ou fermeture.

Dans le cas où l'horaire de travail serait ainsi ramené à une durée inférieure à la durée légale, un délai d'une semaine sera observé entre la notification du nouvel horaire et son application, sauf cas de force majeure ou d'impossibilité technique.

Pour l'ordre des licenciements collectifs dans l'emploi, il sera tenu compte à la fois de la valeur professionnelle, de la situation personnelle et familiale des intéressés et de leur ancienneté dans l'entreprise.

En ce qui concerne les licenciements collectifs d'ordre économique, il y aura lieu de se reporter également aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 20

DURÉE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales réglementaires ou conventionnelles en vigueur pour les Industries des Métaux. Les accords conclus entre l'UIMM et les Organisations syndicales de salariés en matière de réduction de la durée du travail seront appliqués.

Article 21

CONGÉS PAYÉS

Les congés payés sont réglés conformément aux dispositions légales et aux dispositions particulières ci-après et à celles pouvant figurer dans les avenants à la présente Convention.

Salariés résidant hors métropole

Les salariés désirant, à l'occasion des congés payés, se rendre dans leur famille lorsque celle-ci réside hors de la métropole, pourront obtenir une autorisation d'absence dont la durée sera au maximum de trois mois.

Les intéressés recevront la garantie de leur emploi à leur retour à condition qu'ils respectent la date du retour fixée au moment de leur départ.

Fermeture de l'usine pour congés payés

En cas d'arrêt de l'usine pour congés payés, la Direction s'efforcera d'occuper les salariés dont le droit au congé serait inférieur à la durée d'arrêt de l'usine.

En cas de besoin, les droits de chaque intéressé à indemnisation au titre du chômage partiel seront examinés.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée si possible le 28 février et au plus tard quatre mois avant la fermeture totale, à la connaissance du personnel.

Congés pris par roulement

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée dans les mêmes conditions. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard quatre mois avant la date prévue pour le début du congé (cette disposition ayant un caractère réciproque) sauf accords particuliers à intervenir.

Article 22

PRIME DE VACANCES

Cas général

Le personnel ayant droit à une indemnité de congés à titre principal bénéficiera, à l'occasion desdits congés, d'une prime de vacances calculée en fonction du nombre de jours de congé principal (son montant est fixé périodiquement par accord). Cette prime ne saurait s'ajouter à toute prime existante (quels qu'en soient la dénomination,

la nature, le mode de calcul ou la périodicité) non directement indexée à des facteurs de production.

Dérogation

La prime de vacances n'étant pas versée lorsque les congés ne sont pas effectivement pris, c'est-à-dire en cas de versement de l'indemnité compensatrice de congés payés, une dérogation est admise pour les cas :

- de licenciement pour motif économique
- de départ au service militaire
- de départ en retraite
- de décès

où la prime de vacances sera versée au prorata des droits à congés payés.

Une prime de vacances doit également être versée aux apprentis ; son montant est calculé en appliquant à la prime fixée par accord conformément aux deux alinéas ci-dessus, le pourcentage servant à déterminer le salaire du semestre en cours, selon les dispositions de l'Annexe III « Apprentissage » à la présente Convention.

Travail à temps partiel

Le montant de la prime est déterminé pour l'horaire légal ou conventionnel ; il sera réduit au prorata temporis pour les salariés liés à l'entreprise par un contrat de travail à temps partiel.

Article 23

PRIME DE TRANSPORT

Les indemnités représentatives de frais à allouer au personnel en raison de l'éloignement de son domicile au lieu de travail feront l'objet d'accords particuliers dans chaque entreprise.

Article 24

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail seront respectées.

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) seront constitués conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les dispositions auxquelles il est fait référence aux deux alinéas ci-dessus, figurent au Titre III du Livre II du code du Travail.

Les dispositions de l'Accord-Cadre du 17 mars 1975 et des accords qui en découlent doivent être respectées.

Article 25

CONCILIATION

Dans le cas où des réclamations collectives n'auraient pu être réglées sur le plan des entreprises et dans les cas de différends collectifs dans la profession, les parties contractantes s'engagent à procéder en commun à l'examen de ces différends et ce, dans un délai qui ne saurait excéder une semaine franche.

Si un accord n'a pu intervenir dans ce délai, le différend sera soumis à une Commission paritaire de conciliation composée de deux représentants de chaque organisation de salariés signataire, et d'un nombre égal au total, de représentants employeur. Les Conciliateurs sont désignés respectivement par les Organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la présente Convention.

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

Chacun des membres de la Commission de conciliation pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même Organisation, soit en cas d'empêchement, soit en raison de la nature du litige.

La Commission de conciliation sera présidée par le Directeur départemental du Travail ou son représentant qui dirigera les débats avec voix consultative.

Le Président de la Commission paritaire de conciliation, saisi par la partie la plus diligente, réunit la Commission dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et termine sa mission dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsque les parties ne peuvent comparaître en personne et se font représenter devant la Commission, elles doivent donner à leur représentant un pouvoir écrit de s'engager en leur nom.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ ; il est signé du Président et des membres présents de la Commission, ainsi que des parties ou, le cas échéant, par leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai par le Président de la Commission aux parties et déposé dans les 24 heures au secrétariat du Conseil de Prud'hommes, ou au greffe du Tribunal d'Instance, si la Commission en décide ainsi.

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 du Président et des membres présents de la Commission ainsi que des parties présentes ou de leurs représentants s'il y a lieu.

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

Clauses finales

Article 26

AVANTAGES ACQUIS

Les dispositions de la présente Convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels, collectifs ou d'équipe. Elles ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis.

Article 27

DÉPÔT 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 dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Article 28

DATE D'APPLICATION

Les dispositions de la présente Convention, qui annulent et remplacent les accords collectifs qui avaient été conclus précédemment dans les industries entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, prennent effet le 1^{er} février 1976 en ce qui concerne les textes initiaux et à des dates ultérieures s'il s'agit d'accords postérieurs modifiant ou complétant les textes initiaux.

Avenant

« mensuels »

Sommaire

	Pages
Article 1 ^{er} Champ d'application.....	19
Contrat de travail	19
Article 2 Épreuve préliminaire - période d'essai	19
Article 3 Embauchage et modification non temporaire du contrat de travail.....	20
Article 4 Promotion.....	20
Article 5 Changement de résidence.....	21
Exécution du contrat de travail	21
Article 6 Ancienneté.....	21
Article 7 Travail des femmes.....	22
Article 8 Travail des jeunes.....	22
Article 9 Remplacement et changement temporaire	22
Article 9 bis Garanties de fin de carrière pour les ouvriers.....	23
Article 10 Jours fériés et ponts.....	24
Article 11 Déplacements	25
Article 12 Secret professionnel.....	25
Article 13 Brevet d'invention.....	25
Article 14 Classification	25
Rémunération	25
Article 15 Appointements	25
Article 16 Travail à l'heure ou au temps	28
Article 17 Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement.....	28

Article 17 bis	Équipes chevauchantes	28
Article 18	Prime d'ancienneté.....	28
Article 19	Durée du travail.....	29
Article 20	Rémunération des jeunes.....	29
Article 21	Travail de nuit.....	30
Article 22	Prime de panier.....	30
Article 23	Travail du dimanche et des jours fériés.....	40
Article 24	Indemnités diverses.....	31
Article 25	Bulletin de paie.....	31
Article 26	Communication des éléments du salaire.....	31
Congés et suspension du contrat de travail.....		32
Article 27	Congés payés.....	32
Article 28	Absences pour événements familiaux.....	33
Article 29	Absences pour maladie-accident.....	34
Article 30	Régime d'allocation complémentaire en cas de maladie ou d'accident.....	34
Article 31	Autorisation d'absence non rémunérée pour soigner un enfant malade.....	36
Article 32	Service national.....	36
Article 33	Congé de maternité et congé parental.....	37
Rupture du contrat de travail.....		37
Article 34	Préavis.....	37
Article 35	Indemnité de licenciement.....	38
Article 36	Retraite.....	39
Article 37	Décès.....	41
Article 38	Régime complémentaire de retraite.....	41
Article 39	Date d'application.....	41

Avenant « mensuels »

Article 1^{er}

CHAMP D'APPLICATION

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

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

Contrat de travail

Article 2

ÉPREUVE PRÉLIMINAIRE - PÉRIODE D'ESSAI

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé sur la base de la Garantie de Rémunération Effective (GRE) de la catégorie de l'intéressé.

La période d'essai sera de :

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

Toutefois, la période d'essai peut, d'un commun accord, être prolongée d'une durée égale. Cette éventualité devra être prévue dans le contrat de travail.

Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, sans préavis ; toutefois, lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera de :

- trois semaines pour les périodes d'essai de trois mois,
- deux semaines pour les périodes d'essai de deux mois,
- une semaine pour les périodes d'essai de un mois.

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

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

Article 3

EMBAUCHAGE ET MODIFICATION NON TEMPORAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

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

- l'emploi occupé ou ceux susceptibles d'être occupés et les coefficients afférents à ces emplois,
- la garantie de rémunération effective desdits emplois (base horaire légal),
- les appointements réels (base, horaire légal),
- le ou les établissements dans lesquels ces emplois doivent être exercés.

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

Dans le cas où cette modification serait refusée par écrit et dans un délai de deux semaines par l'intéressé et maintenue par l'employeur, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Tout salarié embauché à l'issue d'un stage d'enseignement du Centre de Formation Professionnelle pour Adultes et qui aura subi avec succès les épreuves de fin de stage, consacrées par le diplôme de F.P.A. de la spécialité ou d'une spécialité similaire dans laquelle il est embauché :

- sera dispensé de l'épreuve préliminaire prévue à l'article 2 ci-dessus du présent avenant,
- obtiendra, au plus tôt, après la période d'essai prévue, et au plus tard après six mois d'activité, le coefficient 170 (dans les conditions prévues à l'article 6 de l'accord national du 21-7-75 sur la Classification).

Article 4

PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel, en premier lieu, aux salariés préalablement informés, employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste. En cas de promotion, le salarié 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'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation ou une rupture de contrat.

Article 5

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le Mensuel pour se rendre au lieu de sa nouvelle résidence. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de voyage de l'intéressé, de son conjoint, 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 du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

Les conditions de rapatriement au lieu d'emploi primitif, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des Mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

Exécution du contrat de travail

Article 6

ANCIENNETÉ

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise ouvrant droit au bénéfice des dispositions de la présente Convention Collective (sauf stipulations contraires dans la Convention ou ses avenants), il sera tenu 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 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 antérieurs quelles que soient les fonctions exercées.

La durée du contrat d'apprentissage sera prise en compte dans chacun des trois cas suivants :

- ce contrat aura été immédiatement suivi d'un contrat de travail dans la même entreprise,
- ce contrat aura été immédiatement suivi du service militaire avec retour dans l'entreprise immédiatement après celui-ci,
- ce contrat aura été immédiatement suivi du service militaire avec retour dans l'entreprise dans les deux ans qui suivent la libération, si le refus d'embauche immédiatement après le service militaire est du fait de l'employeur.

Article 7

TRAVAIL DES FEMMES

1. Travail des femmes enceintes

L'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée enceinte est possible dès lors que sont établies, d'une part, la nécessité médicale du changement d'emploi, et, d'autre part, l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé :

- si le changement d'emploi intervient à l'initiative de l'intéressée, les deux conditions ci-dessus peuvent être établies par certificat médical du médecin traitant de l'intéressée. Dans ce cas, le maintien de la rémunération antérieure est subordonné à une ancienneté d'un an dans l'entreprise au moment du changement de poste ;
- si le changement d'emploi intervient à l'initiative de l'employeur, c'est au médecin du travail qu'il appartient de reconnaître les deux conditions ci-dessus. Dans ce cas, aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour que la rémunération soit maintenue.

Il est recommandé aux chefs d'entreprise de prendre les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter toute bousculade, tant au vestiaire qu'aux sorties du personnel.

2. Travail de nuit des femmes

Le travail de nuit des femmes est réglé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Article 8

TRAVAIL DES JEUNES

Les conditions particulières de travail des jeunes dans les Industries des Métaux sont réglées conformément à la loi. Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de 18 ans doivent être soumis et se soumettre à un examen médical dont la périodicité est fixée par le médecin du travail.

Article 9

REPLACEMENT ET CHANGEMENTS TEMPORAIRES

1. Remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Une indemnité compensatrice sera versée à l'intéressé pour lui assurer au moins la Garantie de Rémunération Effective (GRE) du poste.

En cas de vacance du poste de classification supérieure, l'employeur fera de préférence appel à la candidature de l'un des salariés ayant effectué un remplacement satisfaisant sur ce poste.

2. Remplacement provisoire effectué dans un poste de classification moins élevée

Le remplacement provisoire effectué dans un poste de classification moins élevée n'entraîne pas de changement de classification, ni de réduction d'appointements.

3. Changement temporaire, soit par suite de manque de travail, soit pour cause de déficience physique momentanée

Dans le cas où, soit par suite de manque de travail, soit pour cause de déficience physique momentanée constatée par le médecin du travail, et à condition que l'intéressé ait assisté régulièrement aux consultations du médecin du travail, un Mensuel est appelé à remplir une fonction différente de sa fonction habituelle, ce Mensuel sera payé suivant les barèmes (soit horaire, soit à la pièce, soit à la prime, soit au rendement, etc.) correspondant à cette nouvelle fonction.

Toutefois, le salaire qui lui sera payé ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa fonction habituelle. Cette dernière garantie jouera pendant la durée du préavis.

Dans le cas où le déplacement aurait une durée de moins de trois mois, et si le Mensuel a plus d'un an de services continus dans l'entreprise, il percevra pendant la durée du déplacement la Garantie de Rémunération Effective (GRE) de sa catégorie.

Article 9 bis

GARANTIE DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 du présent Avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 du présent Avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où

l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa Garantie de Rémunération Effective (GRE) en fonction du barème territorial.

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

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

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'Accord national du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Article 10

JOURS FÉRIÉS ET PONTS

Le régime du 1^{er} mai est défini par les dispositions légales. En cas de chômage pour les jours fériés légaux, les Mensuels ne pourront subir aucune réduction de rémunération, celle-ci comprenant éventuellement les majorations pour heures supplémentaires.

Les heures de travail perdues un jour férié légal ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail.

Les journées chômées dites de « ponts » pourront être récupérées a posteriori ou par anticipation (dans le cadre de la programmation indicative prévue par l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982).

Article 11

DÉPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des Mensuels sont réglées par l'Accord national sur les conditions de déplacement du 26 février 1976 dont le texte figure à l'Annexe IV de la présente Convention Collective.

Article 12

SECRET PROFESSIONNEL

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

Article 13

BREVET D'INVENTION

Toute invention réalisée par un Mensuel sans le concours de l'entreprise où il est employé, lui appartient de droit et exclusivement sans aucun recours de l'employeur.

L'invention réalisée par un Mensuel, alors qu'elle est le résultat des recherches qu'il était chargé de faire et pour lesquelles il est rémunéré, appartient de droit à l'employeur.

Lorsque l'invention est réalisée par un Mensuel avec l'aide matérielle et documentaire mise à sa disposition par l'employeur, les droits respectifs des parties sur l'invention sont, à défaut d'accord amiable, fixés par arbitrage. Si l'arbitrage n'aboutissait pas à un accord, ces droits respectifs seraient fixés judiciairement.

Ces dispositions feront l'objet de conventions individuelles en ce qui concerne les intérêts respectifs de l'employeur et du Mensuel. Elles devront pouvoir tenir compte de la législation en vigueur au moment de l'invention.

Article 14

CLASSIFICATION

La classification des emplois des Mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexes de la présente Convention Collective.

Rémunération

Article 15

APPOINTEMENTS

Les Mensuels sont appointés exclusivement au mois.

La classification, le barème des primes d'ancienneté sur la base des Rémunérations Minimales Hiérarchiques et le barème de Garanties de Rémunération Effective sont annexés à la présente Convention Collective.

Le préavis de deux mois, prévu à l'article 2 des clauses générales pour la révision de la Convention, est ramené à un mois pour la révision de la valeur du point base des R.M.H. et du barème de G.R.E. Les négociations devront commencer au plus tard quinze jours avant l'expiration du préavis.

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 à la G.R.E.

Les parties signataires considèrent que l'application du barème de G.R.E. ne devra pas conduire, dans chaque catégorie, à un nivellement des appointements.

Tout mensuel assurant d'une manière habituelle plusieurs fonctions de classifications différentes sera classé au coefficient de la fonction la plus élevée.

I. Rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.)

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié, seront fixés par accord collectif départemental pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 18 de la présente Convention Collective ; elles seront annuellement réexaminées paritairement.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptées à l'horaire de travail effectif (en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires) et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

2. Garanties de rémunération effective (G.R.E.)

Dans le champ d'application de la présente Convention Collective, il est institué une garantie de rémunération effective pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié, garanties qui ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par l'article 18 de la présente Convention Collective.

Ces garanties de rémunération effective sont annuelles.

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

Les valeurs retenues devront entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte

tenu des conditions économiques et des salaires dans le champ d'application de la présente Convention Collective.

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

a) Salariés bénéficiaires d'une garantie de rémunération effective

Les garanties de rémunération effective sont fixées par accord collectif pour les mensuels visés par la présente Convention Collective.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans, ainsi que le mensuel d'aptitude physique réduite, bénéficieront de la garantie de rémunération effective fixée pour l'échelon ou le coefficient de leur classement en fonction de la classification instituée par l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus, en ce qui les concerne, par les clauses de la présente Convention Collective relatives à l'application des barèmes de salaires minima ou, à défaut de telles clauses, par les dispositions légales concernant l'application du salaire minimum de croissance, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

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

b) Application des garanties de rémunération effective

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

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

- prime d'ancienneté prévue par l'article 18 de l'avenant « Mensuels » à la présente Convention Collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 24 de l'avenant « Mensuels » à la présente Convention Collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

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

Article 16

TRAVAIL A L'HEURE OU AU TEMPS

Le travail à l'heure ou au temps est celui effectué par un Mensuel sans qu'il soit fait une référence à une production quantitativement déterminée.

Article 17

TRAVAIL AUX PIÈCES, À LA PRIME, À LA CHAÎNE ET AU RENDEMENT

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

Les dispositions de l'accord-cadre du 17 mars 1975, et des accords qui en découlent, doivent être respectées.

Les normes de travail au rendement ne pourront être révisées qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication, sauf cas spéciaux tels que démarrage d'une série, travaux identiques répétés en grandes séries successives, erreur de calcul ou de chronométrage, modification importante du nombre de pièces à exécuter.

En cas d'interruption du travail due à une cause indépendante de la volonté du Mensuel pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, à la chaîne et au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), le temps passé à l'atelier est payé au Mensuel sur la base du salaire moyen des trois derniers mois.

En cas de difficultés imprévues et constatées par la maîtrise survenant en cours de travail, les temps devront être révisés en conséquence.

Si la Direction juge devoir faire partir les Mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues.

Article 17 bis

ÉQUIPES CHEVAUCHANTES

Il pourra être recouru au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail ne devra pas avoir pour effet d'allonger l'amplitude de la journée de travail ni de remettre en cause le temps de pause.

Article 18

PRIME D'ANCIENNETÉ

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

La prime d'ancienneté s'ajoute aux appointements réels de l'intéressé et est calculée en fonction de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi occupé, aux taux respectifs de :

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

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

La prime d'ancienneté devra figurer à part sur le bulletin de paie ou donner lieu à la notification prévue à l'article 3 du présent avenant.

Article 19

DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions relatives à la durée du travail sont réglées conformément aux textes légaux et conventionnels.

Article 20

RÉMUNÉRATION DES JEUNES

Les jeunes au-dessous de 18 ans, employés à la production et ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, recevront au moins la garantie de rémunération effective de l'emploi auquel 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 :

	16 à 17 ans	17 à 18 ans
A l'embauche	10 %	5 %
Après six mois de pratique	0 %	0 %

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

Article 21

TRAVAIL DE NUIT

Les employeurs devront appliquer les règles législatives et réglementaires relatives à la sécurité dans le travail de nuit.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de 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 - bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 25 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Si un Mensuel est rappelé exceptionnellement de nuit pour une courte durée, il sera rémunéré sur un minimum de 3 heures et son indemnité de déplacement lui sera payée.

Les salariés possédant le statut de travailleur de nuit au sens de l'Accord national du 3 janvier 2002 bénéficieront des dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 22

PRIME DE PANIER

Les Mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 20 heures et 6 heures bénéficieront d'une prime de panier dont le montant est fixé périodiquement par accord.

Article 23

TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Les heures de travail du dimanche et des jours fériés sont définies de 6 heures du matin desdits jours à 6 heures du matin le lendemain, sauf pour les postes commençant le lendemain de ces jours à partir de 4 heures du matin. Les mensuels percevront pour les heures de travail effectuées le dimanche une majoration de 50 %. Toutefois, les heures de travail effectuées le dimanche exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration de 100 %.

Les mensuels percevront pour les heures de travail effectuées les jours fériés une majoration de 50 %.

Les majorations pour travail du dimanche ou des jours fériés pourront s'ajouter aux majorations prévues par les articles 19 et 21 avec un plafond de 100 %.

Ces majorations ne s'appliquent pas aux salariés dont la fonction comporte normalement la présence le dimanche (travail posté, concierges, gardes, surveillants, pompiers d'usine, ...).

Article 24

INDEMNITÉS DIVERSES

Des indemnités distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux seront exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des Mensuels qui les exécutent. Elles seront fixées compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Ces indemnités peuvent concerner, soit des conditions de travail particulièrement pénibles, soit des risques de maladies ou d'usure particulière de l'organisme, soit des travaux dangereux ou insalubres.

D'autre part, lorsque des travaux nécessitent des vêtements spéciaux de protection ou de sécurité, ceux-ci seront mis par l'employeur à la disposition des salariés effectuant ces travaux.

Les postes devant bénéficier des indemnités prévues ci-dessus sont déterminés par accord d'entreprise.

Le taux des indemnités est déterminé par l'employeur après consultation des délégués du personnel et éventuellement du comité d'hygiène et de sécurité.

Les indemnités sont révisables en même temps que les salaires.

Article 25

BULLETIN DE PAIE

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

Article 26

COMMUNICATION DES ÉLÉMENTS DU SALAIRE

En cas de contestation à caractère individuel, et de façon exceptionnelle, l'ouvrier intéressé aura la faculté de demander communication de tous les éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie et notamment :

- le nombre d'heures au temps,
- le nombre d'heures de récupération,
- le nombre de pièces payées et le prix unitaire,
- le décompte des bons de travail,
- le taux horaire appliqué aux heures au temps,
- le nombre d'heures supplémentaires de nuit et du dimanche décomptées,

- les majorations correspondantes appliquées,
- les primes diverses.

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

Congés et suspension du contrat de travail

Article 27

CONGÉS PAYÉS

La durée du congé payé, l'indemnité afférente et les modalités du congé sont déterminées selon les règles fixées par le Chapitre III du Titre II du Livre II (articles L. 223-1 à L. 223-17 du Code du Travail).

Sous réserve de dispositions légales ultérieures à la durée du congé ainsi fixée, s'ajoute un congé d'ancienneté égal à :

- 1 jour après 10 ans d'ancienneté
- 2 jours après 15 ans d'ancienneté
- 3 jours après 20 ans d'ancienneté

Les jours de congé excédant la durée du congé de 24 jours ouvrables (à l'exception des jours de congés d'ancienneté) ne peuvent être accolés au congé principal. Les modalités de prise de ces jours feront l'objet d'une négociation dans le cadre de l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982. Ces jours peuvent être accordés collectivement ou individuellement, en une ou plusieurs fractions, en tenant compte des souhaits des salariés dans toute la mesure compatible avec les besoins de l'entreprise. Qu'ils soient pris en une ou plusieurs fois, ces jours n'ouvrent pas droit aux congés supplémentaires pour fractionnement institués par l'article L. 223-8 du Code du Travail.

Les jours fériés légaux ou locaux ainsi que les congés exceptionnels pour événements familiaux s'ajoutent aux congés tels que définis ci-dessus.

Le Mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé, pourra, s'il reprend son travail avant la date limite des congés dans l'entreprise, soit prendre effectivement son congé, soit percevoir l'indemnité compensatrice de congé. S'il ne reprend pas son travail avant la date limite des congés dans l'entreprise, l'indemnité lui sera versée à cette date.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le Mensuel malade aura perçu les indemnités prévues à l'article 30 sera assimilé à du temps de travail effectif.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée des congés, 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 congés payés, pourront bénéficier,

sur leur demande, d'un complément de congé non payé ; la date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique également aux jeunes gens rentrant du service militaire.

Dans le cas exceptionnel où un Mensuel absent pour congé payé serait rappelé pour les besoins du service, et en l'absence de dispositions particulières à l'entreprise (avec lesquelles les dispositions suivantes ne sauraient se cumuler) il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

(Nota : voir également les articles 21 et 22 des clauses générales de la présente Convention).

Article 28

ABSENCE POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Il sera accordé aux Mensuels, sur justification, une autorisation d'absence à l'occasion des événements familiaux suivant le tableau récapitulatif ci-après :

	Avant 6 mois d'ancienneté	Après 6 mois d'ancienneté
Mariage du salarié	4 jours	5 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour
Décès du conjoint	2 jours	3 jours
Décès d'un enfant	2 jours	3 jours
Décès du père/mère À défaut tuteur ou tutrice officiel	1 jour	2 jours
Décès du beau-père Décès de la belle-mère	1 jour	1 jour
Décès du frère/sœur	1 jour	1 jour

Les salariés en situation de concubinage reconnu à la mairie de leur domicile bénéficieront des mêmes droits à absence pour événements familiaux que les salariés mariés sur présentation du certificat de concubinage.

Article 29

ABSENCES POUR MALADIE-ACCIDENT

Les absences résultant de maladie ou d'accident doivent être justifiées par l'intéressé dans les trois jours, sauf cas de force majeure.

1. Absences pour maladie, accident de trajet

A l'expiration d'un délai de six mois, porté à un an lorsque cette absence est justifiée par un accident de trajet ou lorsque le salarié a plus de cinq ans de présence continue dans l'entreprise, l'employeur peut prendre acte de la rupture du contrat, s'il est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, et en respectant une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail si les conditions d'effectif et d'ancienneté posées par cet article sont remplies.

Le salarié dont le contrat aura été ainsi résilié bénéficiera d'une priorité d'embauche pendant le délai d'un an à compter du jour de sa guérison notifiée par lui à l'entreprise.

Dans ce cas, si l'intéressé est âgé de 55 ans révolus, il percevra une indemnité de départ d'un montant égal à celle qu'il aurait perçu s'il avait pris sa retraite et telle qu'elle est définie à l'article 36 du présent Avenant.

2. Absences pour accident du travail et maladie professionnelle

La loi du 7 janvier 1981 (articles L. 122-32-1 à L. 122-32-11) sera respectée. Il est rappelé qu'elle prévoit essentiellement :

- la suspension du contrat de travail pendant la durée de l'arrêt du salarié ;
- l'interdiction corrélative de licencier l'intéressé, sauf deux exceptions : la faute grave et l'impossibilité de maintenir le contrat ;
- l'obligation de reprendre le salarié dans son emploi ou un emploi similaire s'il est déclaré apte par le Médecin du Travail à l'issue de son arrêt ;
- l'obligation de lui proposer un emploi adapté à ses capacités s'il n'est plus apte à occuper son emploi primitif.

Seule l'impossibilité de reclassement, justifiée par l'employeur, permet la rupture du contrat de travail qui s'accompagne alors du versement d'indemnités particulières.

3. Congés payés

Pour le calcul de la durée des congés payés, le temps pendant lequel le Mensuel aura perçu des indemnités prévues à l'article 30 de cet avenant sera assimilé à du temps de travail effectif.

Article 30

RÉGIME D'ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le Mensuel bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions suivantes (sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 2 en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

I. Absence pour maladie

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

Pendant les périodes indiquées ci-après en fonction de l'ancienneté de l'intéressé, le salarié recevra tout ou partie de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Les garanties accordées s'entendent déduction faite des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant déduites que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur :

- de 1 an à moins de 5 ans d'ancienneté : 1 mois ½ plein tarif, 1 mois à 75 %
- de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté : 2 mois plein tarif, 1 mois ½ à 75 %
- de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté : 2 mois ½ plein tarif, 2 mois à 75 %
- de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté : 3 mois plein tarif, 2 mois ½ à 75 %
- de 20 ans à moins de 25 ans d'ancienneté : 3 mois ½ plein tarif, 3 mois à 75 %
- de 25 ans à moins de 30 ans d'ancienneté : 4 mois plein tarif, 3 mois ½ à 75 %
- de 30 ans à moins de 35 ans d'ancienneté : 4 mois ½ plein tarif, 4 mois à 75 %
- de 35 ans d'ancienneté et au-delà : le premier temps d'indemnisation (4 mois ½) sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de 35 ans ; le deuxième temps d'indemnisation (4 mois) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

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

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

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

Toutefois, si un 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.

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.

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

2. Taux et périodes d'indemnisation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Après un an d'ancienneté, si l'incapacité de travail résulte d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (accident de trajet exclu), la deuxième période d'indemnisation (à 75 %) est prolongée pour que la durée totale d'indemnisation soit de 11 mois quelle que soit l'ancienneté.

Article 31

AUTORISATION D'ABSENCE NON RÉMUNÉRÉE POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

Il pourra être accordé à l'un des deux parents salariés, la possibilité de bénéficier, sur présentation d'un certificat médical, d'une autorisation d'absence non rémunérée de courte durée pour soigner un enfant à charge de moins de 12 ans.

Article 32

SERVICE NATIONAL

Il sera accordé, après trois mois d'ancienneté, une autorisation d'absence de trois jours au maximum à l'occasion du stage de présélection précédant le départ au service national avec versement d'une indemnité égale au salaire effectif. Ces journées seront assimilées à des jours de travail effectif pour le calcul des congés payés légaux.

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

Toutefois, 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 dans la période normale d'appel ne constitue pas en soi-même une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

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

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de l'alinéa 4 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 périodes militaires de réserve obligatoire 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 sera celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire.

Article 33

CONGÉS DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

1. Le congé de maternité dans la période qui précède et suit l'accouchement est fixé par les dispositions du Code du Travail.

Après une ancienneté d'un an dans l'entreprise, l'intéressée percevra pendant le congé normal de maternité (prolongations pour naissances multiples, état pathologique et autres... exclus) la différence entre la rémunération et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

Cette disposition s'applique au père, s'il souhaite bénéficier des dispositions prévues par l'article L. 122-26-1 du Code du Travail.

2. Un congé parental d'éducation pourra être accordé au salarié dans les conditions des articles L. 122-28-1 et suivants du Code du Travail.

Rupture du contrat de travail

Article 34

PRÉAVIS

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, de :

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

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à deux mois après deux ans d'ancienneté de services continus dans l'entreprise.

Avenant « mensuels »

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 aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

L'indemnité à verser par le Mensuel en cas de non-respect du préavis sera diminuée de la valeur des heures rémunérables accordées pour la recherche d'un emploi et non utilisées.

Dans le cas où elle est applicable, la procédure de licenciement prévue par la loi du 13 juillet 1973 devra être respectée.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le Mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce préavis. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, le Mensuel congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

Les Mensuels sont autorisés à s'absenter pendant la période de préavis pour rechercher un emploi deux heures par jour. Dans la mesure où les recherches du Mensuel l'exigent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures. Le Mensuel ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction d'appointements, dans la limite de 50 heures s'il s'agit d'une démission, et dans la limite de 50 heures par mois s'il s'agit d'un licenciement ; ces absences ne seront pas payées si elles ne sont pas utilisées.

Article 35

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Il sera alloué aux Mensuels licenciés avant 60 ans, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise :

- à partir de deux années d'ancienneté, 1/10^e du salaire mensuel par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à partir de cinq années d'ancienneté, un quart de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise (à compter de la date d'entrée dans l'entreprise) ;
- pour les Mensuels ayant plus de quinze années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement sera également versée lorsque le Mensuel licencié aura 60 ans et plus (et moins de 65 ans) mais ne justifiera pas de 150 trimestres d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite.

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

Les appointements servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement sont, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le douzième des appointements bruts des douze mois précédant le licenciement ou le tiers des trois derniers mois, les primes étant ramenées à leur prorata. En cas de chômage partiel, au cours de ces douze mois ou trois mois les heures chômées, seront réintégrées pour le calcul des appointements bruts moyens.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas, l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum.

Article 36

INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE

I. 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 les suivants :

- 1 mois ½ après 10 ans
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois ½ après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois ½ après 30 ans
- 4 mois après 35 ans

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^e 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 le délai de prévenance prévu à l'article 34.

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 :

- 2 mois après 10 ans
- 2,5 mois après 15 ans
- 3 mois après 20 ans

4 mois après 25 ans

5 mois après 30 ans

6 mois après 35 ans

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 34.

Article 37

DÉCÈS

En cas de décès d'un Mensuel dont le contrat n'est pas rompu et ayant plus d'un an de présence dans l'établissement, il sera versé à sa veuve ou à ses enfants mineurs ou à ses ascendants à charge une indemnité égale à la moitié de l'indemnité de licenciement avec minimum d'un mois.

Cette indemnité sera réduite de la valeur des prestations versées au même titre par un organisme de prévoyance ou d'assurance dont pouvait faire partie le Mensuel, mais pour la seule proportion de cotisation à ce régime qui était prise en charge par l'employeur.

Article 38

RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE RETRAITE

Les entreprises sont tenues d'adhérer à une institution de retraite complémentaire membre de l'UNIRS pour l'ensemble de leurs « Mensuels », toutefois :

- les Mensuels classés au-dessous du niveau V - 2^e échelon peuvent être affiliés à titre facultatif au régime de retraite des Cadres au titre de l'article 36 de l'Annexe I de la Convention Collective nationale du 14 mars 1947 dans les limites prévues par cet article ;
- les Mensuels classés au niveau V - échelons 2 et 3 relèvent à titre obligatoire du régime de retraite des Cadres (article 4 bis de la Convention Collective nationale du 14 mars 1947).

Article 39

DATE D'APPLICATION

1^{er} février 1976.

Avenant relatif à certaines catégories de Mensuels

Sommaire

	Pages
Article 1 ^{er}	Champ d'application 45
Article 2	Personnel visé..... 45
Article 3	Engagement 45
Article 4	Examens psycho-sociologiques..... 46
Article 5	Promotion..... 46
Article 6	Emploi et perfectionnement..... 46
Article 7	Mutation professionnelle..... 47
Article 8	Rémunération 48
Article 9	Rappel en cours de congés payés 48
Article 10	Secret professionnel - clause de non-concurrence 49
Article 11	Indemnité minimale de licenciement..... 49
Article 12	Reclassement 49
Article 13	Durée du travail..... 50

Avenant relatif à certaines catégories de Mensuels

Article 1^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Le présent Avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention Collective.

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'Avenant « Mensuels » de la présente Convention Collective.

Article 2

PERSONNEL VISÉ

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

Article 3

ENGAGEMENT

l'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

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

- l'emploi et le classement selon la classification ;
- la Garantie de Rémunération Effective (GRE)
base : horaire légal ;
- les appointements réels ;
- éventuellement l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue par le classement annexé à la Convention Collective locale de travail, il sera procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximal de 15 jours. Passé ce délai, et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

Article 4

EXAMENS PSYCHOSOCIOLOGIQUES

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

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

Article 5

PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée : à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 précité pour la lettre d'engagement.

Article 6

EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que, pendant cette période, il ait rempli les

conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposées à l'agrément des Commissions de l'Emploi dans le cadre de l'Accord du 9 juillet 1970 et de ses Avenants.

Article 7

MUTATION PROFESSIONNELLE

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

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

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

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

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

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

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

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

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une

rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8

RÉMUNÉRATION

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

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

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

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

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

Article 9

RAPPEL EN COURS DE CONGÉS PAYÉS

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

Article 10

SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

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

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

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

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

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

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

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

Article 11

INDEMNITÉ MINIMALE DE LICENCIEMENT

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

Article 12

RECLASSEMENT

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

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

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

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait

été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

Article 13

DURÉE DU TRAVAIL

Les salariés visés par le précédent Avenant doivent bénéficier intégralement des réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail dans la métallurgie et ce, selon les modalités aménagées ci-après.

Lorsqu'en raison de la nature de leur fonction, les intéressés sont strictement soumis à l'horaire affiché de l'établissement, ils bénéficient des réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 selon les modalités aménagées par cet accord national.

Pour les salariés visés qui ne sont pas soumis à un horaire de travail précis, les réductions d'horaire prévues par l'Accord national du 23 février 1982 seront appliquées suivant l'horaire de l'établissement, en tenant compte des contraintes liées à la fonction exercée. Ces réductions auront lieu sous forme de repos compensateur pris périodiquement par demi-journée, ou par journée, ou, éventuellement, selon d'autres modalités après négociation.

En toute hypothèse, ces réductions d'horaire applicables aux salariés visés seront équivalentes, sur l'année, aux réductions d'horaire dont bénéficient les autres catégories de personnel de l'établissement. Leur charge de travail devra en tenir compte. Un bilan annuel sera établi dans l'entreprise conformément à l'article 24 de l'Accord national du 23 février 1982.

Annexe I

Champ d'application

Sommaire

	Pages
Article 1 ^{er} Champ d'application	53
Article 2 Clause d'attribution.....	66
Article 3 Clause de répartition.....	67
Article 4 Adhésion.....	67
Article 5 Dispositions finales.....	67

Annexe I

Champ d'application de la Convention collective de Travail des Industries de Transformation des Métaux de Meurthe-et-Moselle

Article 1^{er}

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs deux chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code « APE ») et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 11, 13 et 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application. Une dérogation est expressément prévue par les parties concernant les entreprises ou établissements qui ont adhéré à la Convention collective de la Sidérurgie de Meurthe-et-Moselle.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code « APE » (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143-2 du Code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

II. PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

II.01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

- 11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 11.03 - Étirage et profilage des produits pleins en acier**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 11.04 - Profilage des produits plats en acier**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 11.05 - Fabrication de tubes d'acier**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 13 - MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION
DES MÉTAUX NON FERREUX
- 13.01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.
 - 13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 13.03 - Métallurgie des métaux précieux**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 13.04 - Métallurgie des ferro-alliages**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électromie associées.
 - 13.05 - Production d'autres métaux non ferreux**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 13.10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 13.11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - Production et transformation de matières fissiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20. FONDERIE

20.01 - Fonderie de métaux ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21. TRAVAIL DES MÉTAUX

21.01 - Forge, estampage, matriçage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 - Découpage, emboutissage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 - Traitement et revêtement des métaux
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - Boulonnerie, visserie
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Construction métallique
Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations syndicales que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

- 21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins ;
- 21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.10 - Fabrication de ressorts**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.11 - Fabrication de quincaillerie**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.
- 21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.13 - Fabrication de mobilier métallique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.15 - Fabrication de petits articles métalliques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et la bijouterie.
- 21.16 - Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 21.17 - Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 22. PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES**
- 22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 22.02 - Fabrication d'autre matériel agricole**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.
- 23. FABRICATION DE MACHINES-OUTILS**
- 23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.02 - Fabrication de machines à bois**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.04 - Fabrication d'engrenage et organes de transmission**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 23.05 - Fabrication de matériel de soudage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24. PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL**
- 24.01 - Robinetterie**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.02 - Fabrication et installation de fours**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- Toutefois, les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.
- Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infra-rouge.
- Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.
- 24.04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 24.08 - Chaudronnerie**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques, machines à chaussures**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25. FABRICATION DE MATÉRIEL DE MANUTENTION DE MATÉRIEL POUR LES MINES, LA SIDÉRURGIE, LE GÉNIE CIVIL**
- 25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics**
Sont visées toutes les activités classiques dans ce groupe.
 - 25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 26. INDUSTRIE DE L'ARMEMENT**
- 26.01. Fabrication de véhicules blindés**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

- 26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.
- 27. FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION**
- 27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 27.02 - Fabrication de machines de bureau**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28. FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE**
- 28.10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension, d'application de l'électronique de puissance**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.12 - Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre et céramique.
- 28.15 - Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.16 - Réparation de gros matériel électrique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.17 - Fabrication de matériel d'éclairage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 28.22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 28.33 - Fabrication d'accumulateurs**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 28.24 - Fabrication de lampes électriques**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installations de tubes lumineux.
- 29. FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL**
- 29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 29.12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 29.13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radioélectrique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 29.21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 29.22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

- 30. FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**
- 30.01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 30.02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électrique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 30.03 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 31. CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES (1)
ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE**
- 31.11 - Construction de voitures particulières**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisée de voitures, couvertes par la Convention collective de la réparation automobile.
 - 31.14 - Construction de véhicules utilitaires**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisée de voitures, couvertes par la Convention collective de la réparation automobile.
 - 31.17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
 - 31.12 - Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé.**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

(1) A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65.

32. CONSTRUCTION NAVALE

32.01 - Construction de bâtiments de guerre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 - Construction de navires de marine marchande

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 - Construction d'autres bateaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05 - Réparation de navires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33. CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33.01 - Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34. FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34.01 - Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métropole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

- 34.04 - Fabrication d'instruments d'optique et de précision**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, de mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.
- 34.07 - Fabrication de roulements**
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

- 51.11 - Industries connexes à l'imprimerie**
Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.
- 54.02 - Fabrication d'articles de sport et de campement**
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.
- 54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance**
Dans ce groupe sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.
- 54.05 - Fabrication d'instruments de musique**
Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.
- 54.06 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris**
Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.
Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ile-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.
- 54.07 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires**
Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31 - Installations industrielles, montage-levage

Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55.40 - Installation électrique

Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71 - Menuiserie-serrurerie

Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé

Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques : toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques.

55.73 - Aménagements, finitions

Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux, à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.

Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

59.05 - Commerce de métaux

Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérant à la chambre syndicale patronale signataire de la Convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

- 65.06 - Réparation de véhicules automobiles**
Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.
- 66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage**
Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie**
Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.
- 66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation**
Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.
- 76.00 - Holdings**
Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans les entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.
- 77.01 - Activités d'études techniques**
Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes I 1, I 3 et 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).
- 77.03 - Activités d'études informatiques**
Dans ce groupe sont soumises - à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils - à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.
- 83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)**
Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de

recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application, et appartenant à l'une des classes I 1, I 3 et 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

Article 2

CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord, avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêt portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

Article 3

CLAUSE DE RÉPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication - y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise - représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus, se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord, ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises citées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective

Article 4

ADHÉSION

Le présent accord n'a pas, en soit, pour effet d'empêcher un employeur non visé d'adhérer à la Convention Collective du Travail des Industries de la Transformation des Métaux de Meurthe-et-Moselle, conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5

DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Nancy dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

Fait à Nancy le 7 juin 1979

Annexe II

Classification

Sommaire

	Pages
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	71
Préambule	72
Dispositions	73
Article 1 ^{er} Entreprises visées.....	73
Article 2 Personnel visé.....	73
Article 3 Objet.....	87
Modalités générales	87
Article 4 Entrée en vigueur.....	87
Article 5 Classement.....	87
Article 6 Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels.....	87
Article 7 Conditions d'accès à la position de cadre.....	87
Article 7 bis Mensuel ayant une grande expérience professionnelle.....	88
Dispositions transitoires	88
Article 8 Mise en place de nouveau système dans les entreprises.....	88

Article 9	Dispositions transitoires relatives au classement individuel.....	88
Article 10	Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux.....	88
Article 11	Constat.....	90
Disposition finale		90
Article 12	Constat.....	90
Annexe I	<i>Seuil d'accueil des titulaires de diplômes professionnels</i>	91
Annexe II	<i>Illustrations de classement de certaines filières professionnelles</i>	93
Annexe III	<i>Seuils d'accueil de certificats de qualification</i>	95
Addendum I	96
Addendum II	97

**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***

* Les dispositions résultant de l'avenant du 10 juillet 1992 sont en italiques.

Préambule

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

Dispositions

Article premier - Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2 - Personnel visé

Les dispositions du présent accord concernent les salariés des entreprises visées par l'article premier, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3 - Objet

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

Classification « Ouvriers »

NIVEAU IV (*)

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification,

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances (*)

Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) (T.A. 4) (**)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en œuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;
- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;
- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (T.A. 3) (*)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) (T.A. 2) (*)

Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus ;

(*) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980.

Cet avenant stipule en particulier dans son article 3, Déroulement de carrière des techniciens d'atelier :

« Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la « promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des « emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation « complémentaire. »

(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.

Classification « Ouvriers »

NIVEAU III

D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P. 3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

P. 3. (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre,

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.

Classification « Ouvriers »

<p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ; - soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité. <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>P. 2. (coefficient 190)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique.</p> <p>Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <hr/> <p>P. 1. (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ; - soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (2) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés, ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O.3.) appliqués couramment. <p>Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.</p> <p>Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution,</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p>
---	--

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

(2) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

Classification « Ouvriers »

NIVEAU I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

0.3. (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

0.2. (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

0.1. (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

Classification « Administrateurs et Techniciens »

NIVEAU V

D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 365)

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2^e échelon (coefficient 335)

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

1^{er} échelon (coefficient 305)

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

Classification « Administrateurs et Techniciens »

NIVEAU IV

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

2^e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

1^{er} échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

(1) N.D.L.R. - Les définitions ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : **IV a** - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). - **IV b** - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). - **IV c** - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Classification « Administrateurs et Techniciens »

NIVEAU III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué,

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur:

Niveau de connaissances :

Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1),

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle

3^e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail;
- la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

2^e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...);
- l'établissement sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent: comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.

1^{er} échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou, selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié;
- l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes:

Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Classification « Administrateurs et Techniciens »

<p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1),</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 190)</p> <p>Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <hr/> <p>2^e échelon (coefficient 180)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>
---	---

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes:

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle

Classification

« Administrateurs et Techniciens »

NIVEAU I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

3^e échelon (coefficient 155)

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

2^e échelon (coefficient 145)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

1^{er} échelon (coefficient 140)

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).

Classification « Agent de maîtrise »

DÉFINITION GÉNÉRALE DE L'AGENT DE MAÎTRISE

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

Classification « Agents de maîtrise »

NIVEAU V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;

- faire réaliser les programmes définis ;

- formuler les instructions d'application ;

- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;

- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;

- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;

- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application ;

- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;

- s'assurer de la circulation des informations ;

- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau III - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^e échelon (A M 7 - coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives,

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2^e échelon (A M 6 - coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (A M 5 - coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

Classification « Agents de maîtrise »

<p>NIVEAU IV</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ; - faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; - décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; - apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; - rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (A M 4 - coefficient 285)</p> <p>Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.</p> <p>Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (A M 3 - coefficient 255)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
---	--

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : **IV a** - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). - **IV b** - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). - **IV c** - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Classification « Agents de maîtrise »

<p>NIVEAU III</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none">- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (A M 2 - coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <hr/> <p>1^{er} échelon (A M I coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).
---	--

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V)

Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Modalités générales

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

Article 5 - Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

Article 6 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'Annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'Annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 7 - Conditions d'accès à la position de cadre

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet

1967 de l'Education nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Article 7 bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

Le salarié ayant acquis, dans l'entreprise, plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Dispositions transitoires

Article 8 - Mise en place du nouveau système dans les entreprises.

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès rentrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet figurent en annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 9 - Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1^{er} mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1^{er} avril 1976 ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1^{er} janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal d'un mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient

inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minima garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Article 10 - Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1^{er} mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle intermédiaire » du tableau reproduit à la fin du présent article.

A partir du 1^{er} janvier 1977, au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle finale » du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimum garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

		Échelle intermédiaire	Échelle finale
1 ^{er} échelon du niveau	I	140	140
2 ^e échelon du niveau	I	145	145
3 ^e échelon du niveau	I	150	155
1 ^{er} échelon du niveau	II	160	170
2 ^e échelon du niveau	II	170	180
3 ^e échelon du niveau	II	180	190
1 ^{er} échelon du niveau	III	205	215
2 ^e échelon du niveau	III	215	225
3 ^e échelon du niveau	III	230	240
1 ^{er} échelon du niveau	IV	240	255
2 ^e échelon du niveau	IV	255	270
3 ^e échelon du niveau	IV	270	285
1 ^{er} échelon du niveau	V	285	305
2 ^e échelon du niveau	V	315	335
3 ^e échelon du niveau	V	350	365

Article 11 - Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

Disposition finale

Article 12

Le présent accord national établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail.

ANNEXE I

SEUIL D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLÔME PROFESSIONNELS

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'étude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1^{er} degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. - 1^{er} degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d) Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 2^e degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. - 2^e degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière (*)

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

* Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

ANNEXE II

ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT DE CERTAINES FILLIÈRES PROFESSIONNELLES

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification conformément à l'article 8 de l'accord national.

L'application de la présente annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous, implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le « classement des professions » annexé à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifié.

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'Association de la Sidérurgie et des Mines de fer Lorraines d'une part, de la Chambre syndicale de la Sidérurgie du Nord de la France d'autre part.

Emploi (I)	Classement d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Filière Dessinateurs		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1 ^{er} échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2 ^e échelon	V	2
Filière Préparateurs		
Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière Agents techniques électroniciens		
Agent technique 1 ^{re} catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon a.....	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon b	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon a.....	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon b	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière Secrétariat		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
Dactylographe 2 ^e degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2 ^e degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière Comptabilité		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2 ^e échelon	III	3
(I) Au sens de l'annexe « Classement des professions et définition de fonctions » à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.		

ANNEXE III

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

ADDENDUM I

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en novembre 1977 par la Commission de Constat instituée par l'article II de l'Accord national du 21 juillet 1975.

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article II de l'Accord national du 21 juillet 1975, la Commission de Constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

II - SEUILS D'ACCUEIL

1° Certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré)

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la Formation professionnelle des Adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'Emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

2° Diplômes du Conservatoire national des Arts et Métiers

Diplôme d'études supérieures techniques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme d'études supérieures économiques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle technique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle économique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

ADDENDUM II

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la commission de constat instituée par l'article II de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après cinq ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

Structure de la grille de classification

Niveaux	Echelons	Coefficients	Ouvriers	Agents de maîtrise	Administratifs et Techniciens
V	3	395		AM7	
		365		AM7	
	2	335		AM6	
	1	305		AM5	
IV	3	285	TA4	AM4	
	2	270	TA3		
	1	255	TA2	AM3	
III	3	240	TA1	AM2	
	2	225			
	1	215	P3	AMI	
II	3	190	P2		
	2	180			
	1	170	PI		
I	3	155	O3		
	2	145	O2		
	1	140	O1		

A chaque case non grisée correspond une définition d'échelon ; les définitions sont regroupées dans 3 tableaux :

- ouvriers
- agents de maîtrise
- administratifs et techniciens.

Annexe III

Apprentissage

Sommaire

	Pages
Article 1 ^{er} Outillage.....	101
Article 2 Rémunération des apprentis	101
Article 3 Pécule	102

Apprentissage

Il est rappelé que les dispositions du code du Travail relatives au contrat d'Apprentissage doivent être appliquées, notamment les articles L. 115-1 et L. 115-2, L. 117-1 à L. 117-18, R. 117-1 à R. 117-20 2.*

Article 1

OUTILLAGE

Dans la mesure où une profession donne lieu, en cours d'apprentissage, à la confection d'outils professionnels, à titre d'exercices progressifs, ceux-ci resteront la propriété de l'apprenti à la fin de son apprentissage.

Article 2

RÉMUNÉRATION DES APPRENTIS

Les rémunérations horaires minimales ci-après seront allouées aux apprentis qui sont formés en usine (ateliers normaux de fabrication). Elles s'appliquent à toutes les professions visées par la convention collective.

Apprentis de 1^{re} année	
1 ^{er} semestre	25 % du SMIC
2 ^e semestre	35 % du SMIC
Apprentis de 2^e année	
1 ^{er} semestre	45 % du SMIC
2 ^e semestre	55 % du SMIC
Apprentis de 3^e année	
1 ^{er} semestre	70 % du SMIC
2 ^e semestre	

* NDLR : les parties devront tenir compte des modifications législatives et réglementaires et en particulier de la loi du 17 juillet 1992 et des décrets qui suivront.

En cas de prorogation du contrat, la rémunération de la période de prorogation sera calculée sur les mêmes bases que pour le semestre précédent.

Le temps passé aux cours théoriques par les apprentis fera l'objet de la même indemnisation que celui passé à l'atelier pour l'enseignement pratique, lorsque ces cours ont lieu pendant l'horaire normal de travail.

Le temps passé aux épreuves du CAP sera indemnisé dans les mêmes conditions que celui passé aux cours de technologie.

Article 3

PÉCULE

Un pécule sera versé en fin d'apprentissage et calculé d'après un pourcentage de 6 % des rémunérations versées pendant la durée du contrat d'apprentissage pour les apprentis ayant obtenu le CAP à la fin de la durée normale de l'apprentissage.

Annexe IV

Conditions de déplacements

Sommaire

	Pages
Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements	106
Préambule	107
Chapitre I - Généralités - définitions	108
Article 1.1. Champ d'application.....	108
Article 1.2. Lieu d'attachement.....	108
Article 1.3. Point de départ du déplacement.....	108
Article 1.4. Définition du déplacement.....	109
Article 1.5. Nature des déplacements	109
Article 1.6. Convention collective applicable au salarié en déplacement.....	109
Article 1.7. Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport.....	109
Chapitre II - Régime des petits déplacements	110
Article 2.1. Principe.....	110
Article 2.2. Transport et trajet.....	110
Article 2.3. Indemnité différentielle de repas.....	110
Article 2.4. Indemnisation forfaitaire.....	111
Article 2.5. Dispositions complémentaires	111
Chapitre III - Régime des grands déplacements	111
Article 3.1. Temps et mode de voyage.....	111
Article 3.2. Frais de transport.....	111

Article 3.3.	Bagages personnels.....	112
Article 3.4.	Délai de prévenance et temps d'installation	112
Article 3.5.	Indemnité de séjour	112
Article 3.6.	Voyage de détente	113
Article 3.7.	Congés payés annuels	114
Article 3.8.	Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés.....	115
Article 3.9.	Maladies ou accidents	115
Article 3.10.	Décès.....	116
Article 3.11.	Elections.....	116
Article 3.12.	Maintien des garanties sociales.....	116
Article 3.13.	Voyage de retour en cas de licenciement.....	116
Article 3.14.	Assurance voyage avion.....	116
Article 3.15.	Déplacements en automobile	117
Chapitre IV -	Représentation du personnel.....	117
Article 4.1.	Disposition préliminaire	117
Article 4.2.	Champ d'application.....	118
Article 4.3.	Elections.....	118
Article 4.4.	Désignation des délégués syndicaux	119
Article 4.5.	Exercice des fonctions.....	119
Article 4.6.	Temps et frais de trajet ou de voyage	119
Article 4.7.	Autres voyages ou trajets	119
Article 4.8.	Dispositions diverses	119
Chapitre V -	Hygiène et sécurité.....	120
Article 5.1.	Comité d'hygiène et de sécurité.....	120
Article 5.2.	Responsabilité de l'employeur ou de son représentant.....	120
Article 5.3.	Premiers secours	122
Article 5.4.	Information des salariés	122
Article 5.5.	Visites médicales	123
Article 5.6.	Entreprises de moins de 50 salariés.....	123
Article 5.7.	Vestiaire et installation sanitaire.....	123
Chapitre VI -	Formation professionnelle	124
Article 6.1.	Dispositions générales.....	124
Article 6.2.	Stages à plein temps.....	124

Chapitre VII - Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2. a	124
Article 7.1. Principe.....	124
Article 7.2. Dispositions recommandées.....	125
Chapitre VIII - Personnel sédentaire appelé à effectué une mission en déplacement.....	126
Article 8.1.	126
Chapitre IX - Application de l'accord	126
Article 9.1. Avantages acquis	126
Article 9.2. Constat.....	126
Article 9.3. Date d'application.....	126
Article 9.4.	126

**ACCORD DU 26 FÉVRIER 1976
SUR LES CONDITIONS DE
DÉPLACEMENTS**

Préambule

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I

Généralités - définitions

Article I.1. - Champ d'application

1.1.1. Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel – à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 – des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Article I.2. - Lieu d'attachement

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc. sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article I.3. - Point de départ du déplacement

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (1).

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

1.3.2. Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code civil) (1) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4. - Définition du déplacement

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion – une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5. - Nature des déplacements

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Article 1.7. - Définition des termes: temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'art. 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

(1) Article 102 du Code Civil alinéa 1^{er} : « le domicile de tout français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement ».

1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail. Et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II

Régime des petits déplacements

Article 2.1. - Principe

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées :

Article 2.2. - Transport et trajet

2.2.1. Le temps de transport, correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3. - Indemnité différentielle de repas

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4. - Indemnisation forfaitaire

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2. et 2.3. seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Articles 2.5. - Dispositions complémentaires

Les articles 3.10. et 3.15. ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III

Régime des grands déplacements

Article 3.1. - Temps et mode de voyage

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de services, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2. - Frais de transport

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^e classe ou, à défaut, à une place de 1^{re} classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3. - Bagages personnels

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4. - Délai de prévenance et temps d'installation

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

Article 3.5. - Indemnité de séjour

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal.
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal,
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

- a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
- b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;
- c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines 100 %
- au-delà de la 10^e semaine 90 %

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6. - Voyage de détente

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

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés 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 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. 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.

3.6.3. 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 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles. Les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7. - Congés payés annuels

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Article 3.8. - Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 3.9. - Maladies ou accidents

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1, et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10 - Décès

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11. - Élections

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12. - Maintien des garanties sociales

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2. et 3.3.

Article 3.14. - Assurance voyage avion

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque

décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire, ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15 - Déplacements en automobile.

3.15.1. Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV

Représentation du personnel

Article 4.1. - Disposition préliminaire

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail de salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2. - Champ d'application

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2. du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités de salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3. - Élections

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4. - Désignation des délégués syndicaux

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5. - Exercice des fonctions

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6. - Temps et frais de trajet ou de voyage

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7. - Autres voyages ou trajets

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1. du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6., sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8. - Dispositions diverses

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V

Hygiène et Sécurité

Article 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du Code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du Code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du CHS. Ce correspondant assurera la liaison avec le CHS central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2. - Responsabilité de l'employeur ou de son représentant

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;

- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la Sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de Sécurité sociale et à l'inspecteur du Travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du Travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (2).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (3), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'État.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (4).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du Travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 (1).

Article L. 500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du Travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3. - Premiers secours

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article I.1.1.a. devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4. - Information des salariés

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

(1) Ce délai est de deux ans

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'INRS d'établir un fascicule type.

Article 5.5. - Visites médicales

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés (1) et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Article 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

CHAPITRE VI

Formation professionnelle

Article 6.1. - Dispositions générales

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2. - Stages à plein temps

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et le lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1.

CHAPITRE VII

Déplacements dans les pays autres que ceux visés à l'article 1.1.2.a

Article 7.1. - Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2. - Dispositions recommandées

7.2.1. Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Équivalences des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage avion

Les dispositions de l'article 3.14, s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.12. a.

7.2.5. Maladie, décès

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII

Personnel sédentaire appelé à effectuer une mission en déplacement

Article 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX

Application de l'accord

Article 9.1. - Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés – telle la prise en charge des frais de voyage en 1^{re} classe SNCF – ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2. - Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM, chargées de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3. - Date d'application

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} avril 1976.

Article 9.4.

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 132-1 du Code du Travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du Travail.

Achévé d'imprimer sur les presses de l'imprimerie RAS
Villiers-le-Bel

2005.23.02.E.979.U.R.

ISBN 2-907270-82-6