

**CONVENTION COLLECTIVE**

DE LA

**METALLURGIE**

DE LA

**REGION DUNKERQUOISE**

*Signee, le 31 Aout 1988*

## PREAMBULE

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

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

### IMPORTANT :

Toutes les références à des textes légaux et réglementaires n'ont pas un caractère conventionnel. Elles varieront le cas échéant en fonction des modifications législatives ou réglementaires les affectant.

JPZ  
9/11  
K3  
R.G  
CE

PLAN GENERAL DE LA CONVENTION COLLECTIVE

<u>DISPOSITIONS GENERALES</u>	<u>Page</u>
Clauses générales	6
Liberté d'opinion et droit syndical	9
Représentants élus du personnel	11
Apprentissage et formation professionnelle	14
Contrat de travail	16
Dispositions finales	22

AVENANT "MENSUELS"

Champ d'application	27
Contrat de travail	27
Exécution du contrat de travail	29
Rémunération	31
Conges et suspension du contrat de travail	37

AVENANT RELATIF A

"CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS"

ANNEXES

- Annexe 1 - Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par l'avenant du 13 septembre 1983
- Annexe 2 - Classification des emplois
- Annexe 3 - Accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques
- Annexe 4 - Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacements

SPB  
M  
RC  
h  
CE

# DISPOSITIONS GENERALES

# PLAN DE LA CONVENTION COLLECTIVE

## DISPOSITIONS GENERALES

	Page
	----
CLAUSES GENERALES	
Article 1 - Champ d'application	6
Article 2 - Salariés visés	7
Article 3 - Durée - Dénonciation - Révision	7
Article 4 - Avantages acquis	8
LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL	
Article 5 - Liberté d'opinion et liberté syndicale	9
Article 6 - Droit syndical	9
Article 7 - Autorisation d'absence	10
Article 8 - Commissions paritaires	10
Article 9 - Salarié devenant permanent syndical	11
REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL	
Article 10 - Nombre de délégués du personnel	11
Article 11 - Préparation des élections	12
Article 12 - Bureau de vote	12
Article 13 - Organisation du vote	13
Article 14 - Mise en place et fonctionnement du comité d'entreprise	13
Article 15 - Composition du comité d'entreprise	14

~~JP~~ K  
R.G  
CE

## APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

	Page
	----
Article 16 - Apprentissage	14
Article 17 - Formation et perfectionnement professionnels	14

## CONTRAT DE TRAVAIL

Article 18 - Embauchage	16
Article 19 - Classification professionnelle	16
Article 20 - Rémunérations minimales hiérarchiques	16
Article 21 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	16
Article 22 - Salariés âgés de moins de dix-huit ans	17
Article 23 - Salariés étrangers	17
Article 24 - Droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession	17
Article 25 - Durée du travail	18
Article 26 - Travail temporaire	18
Article 27 - Congés payés	18
Article 28 - Travail des femmes	19
Article 29 - Hygiène et sécurité	19
Article 30 - Formation des représentants du personnel au CHS-CT	20
Article 31 - Rupture du contrat de travail	20
Article 32 - Commission paritaire de conciliation	21

~~PH~~  
JPB  
R.G  
CE

DISPOSITIONS FINALES

	Page
	----
Article 33 - Dépôt de la convention	22
Article 34 - Date d'application	22
Article 35 - Extension	23

~~PH~~  
PH  
VP ~~PH~~ R.G  
CE

## DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 - Champ d'application

#### § 1. Champ d'application professionnel

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des deux sexes des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires.

Le champ d'application professionnel, figurant en annexe, est défini, sauf exception, 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 la dite nomenclature; à l'intérieur d'une classe, la référence à un "groupe" d'activités est identifiée par les quatre chiffres de ce groupe (code "A.P.E.") et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les établissements dont l'activité principale entre dans la classe 10 (SIDERURGIE) et qui adhèrent effectivement à la Chambre Syndicale de la Siderurgie du Nord de la France sont exclus du champ d'application de la présente convention collective.

Les classes 11, 13, 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.

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

Sont également inclus dans le champ d'application les établissements annexes, notamment les stations centrales (force, lumière, eau, gaz et air comprimé) et les infrastructures de transport appartenant aux entreprises ou s'exercent les industries ci-dessus énumérées.

*Alinéa modifié  
par l'article 102  
de l'avenant du  
16 septembre 1992*

*JP 14*  
*R.G*  
*CE*

Le code A.P.E. (Activité Principale Exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R.143-2 du code du Travail, constitue une présomption de classement.

Par suite, lorsque le code A.P.E. ne correspond pas à l'activité principale exercée, il incombe à l'employeur de justifier de celle-ci qui constitue le véritable critère de classement.

## § 2. Champ d'application territorial

-----

Le champ d'application territorial de la présente convention est l'arrondissement de Dunkerque, à l'exception des cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville.

## Article 2 - Salariés visés

Sont visés par la présente convention collective les salariés travaillant dans les établissements définis à l'article 1er même s'ils n'appartiennent pas directement par leur profession à la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Les voyageurs, représentants et placiers ne pourront se prévaloir que des dispositions générales figurant dans la présente convention.

Les salariés à domicile ne sont pas visés par la présente convention collective.

## Article 3 - Durée - Dénonciation - Révision

### § 1. Durée

-----

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### § 2. Dénonciation

-----

La présente convention pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chacune des organisations

~~PP~~  
PP 02  
R.G.  
JPK KY CE

signataires ou adhérentes. Pendant la durée de ce préavis, les parties s'engagent à ne pratiquer aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivées par les points sujets à dénonciation.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, la lettre de dénonciation devra comporter un nouveau projet de convention collective.

Si la convention collective est dénoncée, elle continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou pendant une durée d'un an maximum à défaut de la conclusion d'une nouvelle convention collective.

Chaque accord paritaire s'ajoutant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

### § 3. Révision

-----

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre ordinaire à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elle doit comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

### Article 4 - Avantages acquis

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

De même, celle-ci ne pourra en aucun cas être la cause de la réduction des avantages individuels acquis dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

~~JP~~ AM 7  
M/ R G  
CE

Les dispositions de la présente convention collective s'imposent aux rapports nés du contrat de travail sauf si les clauses de ce contrat sont plus favorables pour l'ensemble des salariés que celles de cette convention.

## LIBERTE D'OPINION ET DROIT SYNDICAL

### Article 5 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

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

En vue de permettre le libre exercice de ce droit, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, ou d'exercer une mission syndicale, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'offre d'emploi, l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur ou à l'encontre de tel ou tel syndicat, amicale ou association.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des travailleurs ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

### Article 6 - Droit syndical

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L. 412-1 et suivants, les articles R. 412-1 et suivants et les articles D. 412-1 et suivants du code du travail.

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

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and the text "R.G. CE".

Les panneaux d'affichage réservés aux communications des organisations syndicales seront apposés à l'intérieur de l'établissement ou des annexes permanentes, dans les endroits proches de l'entrée ou de la sortie du personnel. Chaque section syndicale disposera d'un panneau distinct.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux prévus à cet effet.

Les documents affichés devront porter le sigle de l'organisation syndicale dont ils émanent. Ils seront portés à la connaissance de la direction simultanément à leur affichage.

#### Article 7 - Autorisation d'absence

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative 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, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromettra pas la marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande.

En matière de "congé de formation économique sociale et syndicale", les salariés pourront être admis au bénéfice des dispositions des articles L. 451-1 et suivants et des articles R. 451-1 et suivants du code du travail.

#### Article 8 - Commissions paritaires

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu du fait de leur présence aux réunions de la dite commission sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leurs employeurs de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

PP  
M  
R.G  
CE

Article 9 - Salarié devenant permanent syndical

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, est appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, le contrat de travail sera automatiquement rompu du fait du salarié. Celui-ci jouira pendant deux ans et un mois, à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

L'article 2 de l'avenant du 16 septembre 1992 a inséré un article 9 bis.

REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

Article 10 - Nombre de délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de dix salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires aux réunions avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

A la date de la signature de la présente convention collective, le nombre de délégués du personnel fixé par les dispositions législatives et réglementaires était le suivant :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire - 1 suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires - 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires - 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires - 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires - 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires - 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires - 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires - 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires - 9 suppléants ;
- à partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés.

*Handwritten signatures and initials:*  
A box containing the initials "PT" and "14".  
To the right, the letters "b" and "R.G." are written.  
At the bottom right, the letters "CE." are written.

Article 11 - Préparation des élections

Chaque année, le personnel est informé, par affichage, de l'organisation des élections en vue de la désignation ou du renouvellement du mandat des délégués du personnel et de la date envisagée pour le premier tour qui, en cas de renouvellement doit se situer dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat.

Les organisations syndicales intéressées sont invitées par le chef d'entreprise à négocier le protocole pré-électoral et à établir leurs listes de candidats.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections. Ce délai pourra être augmenté par voie d'accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, et en particulier dans le cas d'un vote par correspondance.

Le vote a lieu, en principe, pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant par équipes successives, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané de deux équipes en présence.

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

Article 12 - Bureau de vote

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune, présent à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paye ayant voix consultative.

JPZ  
147  
RG  
CE

Article 13 - Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoiloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

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 isoiloirs.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

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

Article 14 - Mise en place et fonctionnement du comité d'entreprise

Pour le fonctionnement des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

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

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des articles 11, 12 et 13 ci-dessus.

SPZ  
PKY  
M  
R.G  
CE

Article 15 - Composition du comité d'entreprise

A la date de la signature de la présente convention collective, la composition du comité d'entreprise était fixée de la façon suivante par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires - 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires - 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires - 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires - 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires - 7 suppléants ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 8 titulaires - 8 suppléants ;
- de 2 000 à 2 999 salariés : 9 titulaires - 9 suppléants ;
- de 3 000 à 3 999 salariés : 10 titulaires - 10 suppléants ;
- de 4 000 à 4 999 salariés : 11 titulaires - 11 suppléants ;
- de 5 000 à 7 499 salariés : 12 titulaires - 12 suppléants ;
- de 7 500 à 9 999 salariés : 13 titulaires - 13 suppléants ;
- à partir de 10000 salariés : 15 titulaires - 15 suppléants ;

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 16 - Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L. 115-1 et suivants, les articles R. 116-1 et suivants et les articles D. 117-1 et suivants.

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970, modifié par l'avenant du 21 septembre 1982, dont les dispositions devront être intégralement appliquées et en particulier reconnaissent l'apprentissage comme un moyen important de formation initiale pouvant préparer à un diplôme à vocation professionnelle ( C.A.P. - C.O.P. - C.Q.T. - Bac professionnel).

Article 17 - Formation et perfectionnement professionnels

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

SPZ  
PTI  
114  
R.G  
CE

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants du 30 avril 1971 et du 21 septembre 1982 ainsi que par les accords collectifs nationaux intervenus dans les industries des métaux le 11 avril 1973 et le 22 janvier 1985.

L'évolution technologique et économique nécessite que l'on accorde un intérêt particulier au problème de l'évolution des connaissances des salariés des entreprises de la métallurgie.

Dans le respect des textes régissant la formation professionnelle, les entreprises de plus de 10 salariés établiront chaque année un plan de formation en fonction de leurs besoins quantitatifs et qualitatifs de personnel.

Un bilan professionnel personnel pourra d'un commun accord entre l'entreprise et le salarié être réalisé de manière à déterminer les besoins exacts du salarié en matière de formation.

Ce bilan pourra comprendre en particulier :  
- une évaluation du niveau de connaissances générales  
- une évaluation du niveau des compétences professionnelles.

Chacune des parties sera destinataire des résultats du bilan.

A la suite de ce bilan, un plan de formation pourra être étudié et réalisé d'un commun accord.

Les entreprises de la métallurgie qui, au titre d'une année, n'auraient pas utilisé les fonds prévus par la loi à la formation professionnelle continue s'engagent à utiliser prioritairement la Convention Multilatérale Pluriannuelle dont est signataire leur Chambre Syndicale et à éviter un versement à fonds perdus au Trésor.

SPΦ  
Mg  
R.C  
CE

## CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 18 - Embauchage

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi.

Elles pourront, en outre recourir à l'embauchage direct.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les établissements dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel, par priorité, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois pour manque de travail. Cette mesure ne s'applique pas en premier lieu au personnel déjà embauché dans une autre entreprise.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

### Article 19 - Classification professionnelle

La classification des emplois est établie en fonction des "niveaux" et "échelons", tels qu'ils figurent dans l'accord de classification du 21 Juillet 1975 et ses avenants joints en annexe à la présente convention.

### Article 20 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.) et Salaires Effectifs Garantis (S.E.G.)

Les parties signataires de la présente Convention Collective se rencontreront chaque année en vue d'examiner la possibilité de conclure un avenant révisant les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques et des salaires effectifs garantis.

*L'article 3 de l'avenant du 16 septembre 1992 insèrera ici de nouvelles dispositions*

### Article 21 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

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

*Handwritten signatures and initials:*  
JPB  
M  
CE  
b/q G

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la Commission prévue par l'article 32 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

Article 22 - Salariés âgés de moins de 18 ans

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés sont réglées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que les salariés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions de l'article R. 241 - 50 du code du travail.

Les jeunes salariés âgés de moins de dix-huit ans, effectuant d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, sont rémunérés selon les tarifs établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Article 23 - Salariés étrangers

Sous réserve des dispositions des articles L. 341-1 et suivants du code du travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 24 - Droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession

Les conditions propres à concrétiser le droit au travail de toutes personnes handicapées en état d'exercer une profession sont régies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- article L. 323-9 et suivants du code du travail
- article R. 323-24 et suivants du code du travail
- article D. 323-3-1 et suivants du code du travail

Et article a  
été modifié  
par l'article 4  
de l'avenant  
du 16 septembre  
1992.

1992  
PM  
14  
A.D.G.  
C.E.

## Article 25 - Durée du travail

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux.

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

## Article 26 - Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants et des articles R. 124-1 et suivants du code du travail.

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

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

## Article 27 - Congés payés

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

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée dès que possible et au plus tard 2 mois avant celle-ci à la connaissance du personnel.

J.P.P. / 14 / R.G. / CE

Lorsque le congé est pris par roulement, la période des congés doit être fixée au plus tard à la même date. La date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

#### Article 28 - Travail des femmes

Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi, sous réserve des dispositions suivantes et de l'article 7 de l'Avenant "Mensuels".

Le changement de poste des femmes enceintes est régi par l'article L 122-25-1 du code du travail :

- 1° L'affectation temporaire dans un autre emploi de la salariée en état de grossesse, à son initiative ou à celle de l'employeur, si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige, ne peut avoir d'effet excédant la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial.
- 2° En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée, ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail.
- 3° L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.
- 4° Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

#### Article 29 - Hygiène et sécurité

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

Les salariées devront utiliser correctement les équipements individuels ou collectifs d'hygiène et de sécurité adaptés mis à leur disposition.

J.P.  R.G.  
M.   
C.E.

Les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation inévitable de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre des dits produits.

Si les salaires minimaux garantis et la rémunération individuelle fixée par le contrat de travail tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières de l'Avenant applicable à l'intéressé, les organisations signataires de la présente convention rappellent que des majorations ou indemnités ne constituent pas la solution des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Article 30 - Formation des représentants du personnel au CHS-CT

Les dispositions de cet article ont été modifiées par l'article 5 de l'avenant du 16 septembre 1992.

Les comités d'hygiène, sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce comité d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 31 - Rupture du contrat de travail

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

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

En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des clauses de l'accord collectif national du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

J.P.F. / R.G. / K1 / CE

Article 32 - Commission paritaire de conciliation

Toutes les réclamations collectives qui n'auront pu être réglées sur le plan des entreprises seront soumises par la partie la plus diligente à la Commission paritaire de conciliation instituée à l'alinéa suivant.

Il est institué une Commission paritaire de conciliation de la présente convention collective.

Cette Commission est composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et d'un nombre égal de représentants de la Chambre Syndicale de la Métallurgie de la Région Dunkerquoise.

La Commission examinera, en vue d'y apporter une solution, les difficultés auxquelles donneraient lieu l'interprétation de la présente convention collective, de ses avenants et annexes qui n'auraient pas été réglées dans le cadre de l'entreprise.

Les conclusions auxquelles aboutit unanimement la Commission s'imposent aux entreprises.

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

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

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

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

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

JPR  
14  
R G  
CE

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail.

#### DISPOSITIONS FINALES

##### Article 33 - Dépot de la convention

La présente convention établie en vertu de l'article L. 132-1 et suivants du code du travail sera faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes.

En outre, elle sera déposée à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Dunkerque.

##### Article 34 - Date d'application

La présente convention collective prend effet à compter du 1er Octobre 1988.

Nota :

-----  
La précédente convention collective de la Métallurgie de DUNKERQUE du 6 Avril 1957, ainsi que son Avenant "Ouvriers" du 6 Avril 1957 et son Avenant "Mensuels" du 21 Décembre 1959 ont été dénoncés le 24 Juin 1986.

A la même date ont été dénoncés dans les mêmes conditions les accords paritaires signés entre 1963 et 1980.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires ces textes ont cessé de s'appliquer le 26 Juillet 1987.

*HP*  
*AM*  
*R.G*  
*CE*

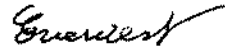
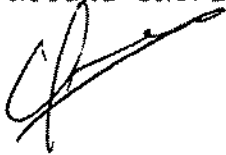
Article 35 - Extension

Les parties signataires à la présente convention s'engagent à en demander l'extension.

Puis suivent les signatures :

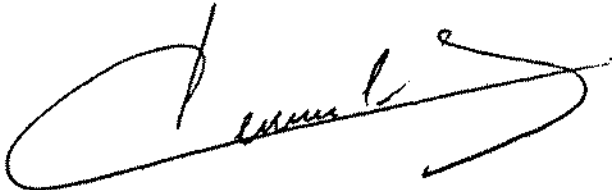
Pour le syndicat de la Métallurgie C.F.D.T. de la région dunkerquoise.

M. Roland GRUWE M. Pierre MEQUINION M. Christophe EVEREAERT



Pour la C.F.E.-C.G.C., syndicat de la Métallurgie de DUNKERQUE.

M. Jean-Pierre DEVULDER



Pour le syndicat de la Métallurgie de la région dunkerquoise C.G.T.

Pour le syndicat C.F.T.C. de DUNKERQUE



Pour le syndicat de la Métallurgie de DUNKERQUE et environs  
C.G.T. - F.O.

Pour la Chambre Syndicale de la Métallurgie de la Région  
Dunkerquoise.

M. Paul CHARPENTIER

M. Etienne ZIEGLER

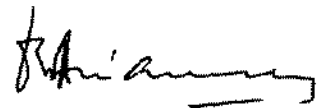
M. Guy ALIAMUS



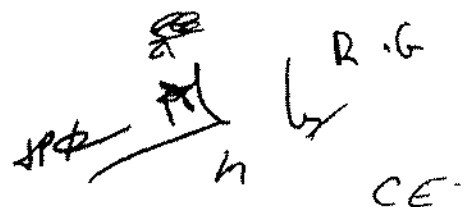
Président.



Vice-Président.



Membre du Bureau.

  
R.G.  
CE

AVENANT "MENSUELS"

PLAN DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
AVENANT "MENSUELS"

Page  
27

Article 1 - Champ d'application

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2 - Essai professionnel 27

Article 3 - Période d'essai 27

Article 4 - Embauchage 28

Article 5 - Promotion 28

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6 - Ancienneté dans l'entreprise 29

Article 7 - Travail des femmes 29

Article 8 - Intérim à un poste supérieur 29

Article 9 - Rémunération des pertes de temps dues à une  
cause indépendante de la volonté du salarié 30

Article 10 - Jours fériés 30

Article 11 - Déplacements 31

REMUNERATION

Article 12 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques et  
Salaires Effectifs Garantis 31

Article 13 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers 32

Article 14 - Paiement au mois 32

Article 15 - Prime d'ancienneté 32

Article 16 - Majoration des heures supplémentaires 33

Article 17 - Majoration pour travail en équipes successives  
ou selon des horaires spéciaux imposés 34

Article 18 - Majoration pour travail exceptionnel de nuit,  
le dimanche ou un jour férié 34

Article 19 - Astreinte 34

Article 20 - Indemnités d'emploi 35

Article 21 - Indemnités de panier 35

Article 22 - Bulletin de paye 36

HPF  
R.G.  
CE

## CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

	Page
	----
Article 23 - Congés annuels payés	37
Article 24 - Autorisation d'absences pour événements de famille	37
Article 25 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident	38
Article 26 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail	39
Article 27 - Congés de maternité	40
Article 28 - Congé parental d'éducation	40
Article 29 - Service national	40
Article 30 - Préavis	41
Article 31 - Indemnité de licenciement	42
Article 32 - Départ à la retraite	43
Article 33 - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	44
Article 34 - Clause de non-concurrence	46
Article 35 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES	47

*JPZ*  
*AT*  
*by*  
*m*  
*B. G*  
*CE*

## A V E N A N T " M E N S U E L S "

### Article 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, 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.

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 - Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve ainsi qu'à des examens psychotechniques, le cas échéant, sera payé au salaire minimum de la catégorie.

### Article 3 - Période d'essai

#### § 1. Durée

-----

La période d'essai, sauf accord particulier, sera de:

- . 3 mois pour les mensuels classés au niveau V
- . 2 mois pour les mensuels classés au niveau IV
- . 1 mois pour les mensuels classés au niveau III et au niveau II
- . 2 semaines pour les mensuels classés au niveau I

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

#### § 2. Modalités

-----

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

DPF  
R.G.  
CE

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

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

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

#### Article 4 - Embauchage

Tout engagement fera l'objet au plus tard au terme de la période d'essai d'une lettre stipulant :

- . l'emploi
- . le niveau, l'échelon et le coefficient hiérarchique
- . le salaire minimum garanti dudit emploi (base durée légale du travail)
- . la rémunération réelle
- . le ou les lieu(x) où cet emploi doit être exercé

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

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

#### Article 5 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, l'employeur pourra demander aux mensuels concernés de passer un essai.

JPF  
R.G  
CE

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

## EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 6 - Ancienneté dans l'entreprise

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

### Article 7 - Travail des femmes

Les entreprises de plus de 250 salariés prendront les dispositions qui s'avéreraient nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, lorsque les circonstances l'exigent, tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Le cas échéant et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du troisième mois de grossesse, les sorties seront décalées de cinq minutes sans réduction de salaire.

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

### Article 8 - Intérim à un poste supérieur

Lorsqu'un salarié de l'entreprise sera appelé à remplacer pendant une durée supérieure à trois mois, un autre salarié de l'entreprise occupant un poste classé à un échelon supérieur, le salaire de base dû pendant la période de remplacement ne sera pas inférieur aux appointements minima correspondant au coefficient du poste occupé.

J.P. / M  
R.G.  
CE

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

Article 9 - Rémunération des pertes de temps dues à une cause indépendante de la volonté du salarié

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution du travail (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc...) le temps passé en inactivité sur le lieu du travail est payé à l'intéressé sur la base du salaire minimum garanti de sa catégorie.

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

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

Article 10 - Jours fériés

Conformément à l'article L 222-1 du code du travail, les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

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

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

La Saint-Eloi s'ajoute aux différents jours fériés ci-dessus et sera considérée comme tels.

Dans les entreprises où existent déjà des jours de congés mobiles autre que la Saint-Eloi (fête locale par exemple), la journée de Saint-Eloi ne viendra pas se cumuler à la liste des fêtes légales.

JPK  
M  
R.G  
CE

## Article 11 - Déplacements

Les conditions de déplacement des mensuels occupant des emplois non sédentaires, sont réglées conformément aux dispositions prévues par l'accord national du 26 février 1976 relatif à ce sujet, qui leur sont applicables (voir annexe n° 4 )

## REMUNERATION

## Article 12 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques et Salaires Effectifs Garantis

Les Salaires Effectifs Garantis (S.E.G.) et les Rémunérations Minimales Hiérarchiques (R.M.H.) sont fixes par les barèmes qui seront annexés au présent avenant, établis pour la durée légale du travail en vigueur au jour de leur application.

Le Salaire Effectif Garantit détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte, de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite prévues au présent article et à l'article 22 des dispositions générales.

La Rémunération Minimale Hiérarchique est celle qui sert de base au calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 du présent avenant.

Les Salaires Effectifs Garantis et les Rémunérations Minimales Hiérarchiques étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des Salaires Effectifs Garantis ainsi adaptés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 du présent avenant :

- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres prévues à l'article 20 du présent avenant ;

JPA  
AFI  
147  
G  
R.G  
CE

- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini ci-dessus, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;

- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel.

#### Article 13 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers

Les salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers seront majorés de 5% dans les conditions suivantes :

Le barème devra distinguer d'une part, les salaires minimaux hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

#### Article 14 - Paiement au mois

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

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

#### Article 15 - Prime d'Ancienneté

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

SPX  
14/1  
R.G.  
CE

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale garantie de l'intéressé prévue par la présente convention, un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

- . 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 est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

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

#### Article 16 - Majoration des heures supplémentaires

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

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

Ces majorations peuvent être incluses dans un forfait mensuel convenu entre l'employeur et le mensuel.

*Handwritten signatures and initials:*  
JPK  
M  
D.G  
CE

Article 17 - Majoration pour travail en équipes successives  
ou selon des horaires spéciaux imposés

Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit sans que ce mode d'organisation soit imposé directement ou indirectement par des nécessités techniques - les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures ou 21 heures et 5 heures, à la condition que leur nombre soit au moins égal à 6, bénéficieront d'une majoration égale à 15 % du salaire horaire découlant du salaire effectif garanti de la catégorie, s'ajoutant au salaire réel de l'intéressé.

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

Article 18 - Majoration pour travail exceptionnel de nuit,  
le dimanche ou un jour férié

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures ou 21 heures et 5 heures -exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité- et à condition que leur nombre soit au moins égal à six, bénéficieront d'une majoration de 100 % incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration sera en outre accordée aux mensuels qui, après avoir travaillé huit heures ou plus, de jour, prolongeront leur travail au-delà de 22 heures ou de 21 heures si le cycle de travail normal est de 21 heures - 5 heures, pour toutes les heures de travail - quel que soit leur nombre - effectuées après 22 heures ou 21 heures dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Les heures de travail effectuées un jour férié ou le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration de 100 % incluant les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Article 19 - Astreinte

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'entreprise en dehors de son horaire et de son lieu de travail se verra allouer une indemnité compensatrice dont le montant sera déterminé au niveau de chaque entreprise.

J.P.F.  
M  
14  
G  
R.G.  
C.E.

L'octroi de cette indemnité ne devra pas faire perdre à l'intéressé en cas de travail effectif le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues.

Par personnel astreint, il faut entendre le salarié qui doit se tenir en permanence à disposition de l'entreprise pendant une période fixée.

#### Article 20 - Indemnités d'emploi

Les salaires minimaux garantis et la classification prévus en annexe à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes pourraient être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains postes de travail lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires de ceux qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées par la direction de chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées : elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera la révision ou la suppression.

#### Article 21 - Indemnités de panier

##### § 1. Panier de jour -----

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

Le montant de l'indemnité de "panier de jour" est indiqué en annexe à la présente convention collective.

*Handwritten signatures and initials:*  
R.G.  
CE  
M  
L  
P.F.

## § 2. Panier de nuit

-----

Une indemnité est due chaque fois que le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas supplémentaire parce qu'il doit effectuer exceptionnellement un travail entre 22 heures et 6 heures ou entre 21 heures et 5 heures, sous réserve que le nombre d'heures effectuées soit au moins égal à six.

Le montant de l'indemnité de "panier de nuit" est indiqué en annexe à la présente convention collective.

## Article 22 - Bulletin de paye

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

- . le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;
- . la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro et la nomenclature des activités économiques (code A.P.E) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret ;
- . le nom et l'emploi du salarié ;
- . sa qualification professionnelle, sa classification et le coefficient correspondant ;
- . les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires ;
- . la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapportent les rémunérations versées en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les salariés dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention de la durée du travail est complétée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées ;
- . la nature et le montant des diverses primes qui s'ajoutent au salaire ;

*Handwritten signatures and initials:*  
A  
R.G.  
CE.

- . le montant de la rémunération brute du salarié intéressé ;
- . la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- . le cas échéant, les acomptes déjà perçus ;
- . le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié intéressé ;
- . la date du paiement de la rémunération ;
- . les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.

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

## CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Article 23 - Congés annuels payés

Des congés payés sont attribués aux mensuels dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Le salarié bénéficie, en supplément du congé prévu ci-dessus, des congés d'ancienneté suivants :

- . 1 jour après 10 ans
- . 2 jours après 15 ans
- . 3 jours après 20 ans

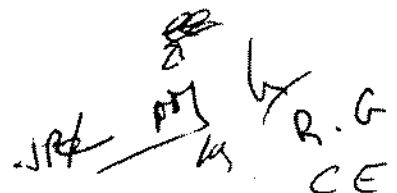
L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise dans l'entreprise, telle qu'elle est définie à l'article 6, ci-dessus. Elle s'apprécie au 1er juin de chaque année.

### Article 24 - Autorisation d'absences pour événements de famille

A l'occasion d'événements familiaux, le mensuel ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera, sur justification, d'une autorisation d'absence de la durée suivante :

- . mariage du salarié : 4 jours ;
- . mariage d'un enfant : 1 jour ;
- . décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère : 2 jours ;
- . décès du grand-père, de la grand-mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour.

Les dispositions de cet article ont été modifiées par l'article 6 de l'avenant du 16 septembre 1992


  
 J.R. / M. / R.G. / CE

Aucune condition d'ancienneté ne sera requise pour les événements familiaux liés au décès.

Cette absence n'entraînera aucune réduction de rémunération.

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

La naissance ou l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption au domicile du salarié sera réglée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

#### Article 25 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

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

Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

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

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

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

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

*Handwritten signatures and initials:*  
IRP  
M  
R. G  
CE

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 de travailler.

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

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

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

Article 26 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

Les absences résultant de maladie ou accident, y compris les accidents de trajet, doivent être portées à la connaissance de l'employeur dans les 24 heures et justifiées dans les 48 heures par un certificat médical, sauf cas de force majeure.

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail est réglée conformément aux articles L 122-32-1 et suivants du code du travail.

Dans les autres cas, y compris les accidents de trajet, l'employeur sera fondé à prendre acte de la rupture par force majeure du contrat de travail du fait du salarié, tout en suivant une procédure identique à celle prévue par les articles L 122-14 et suivants du code du travail, dans le cas où l'absence se prolongerait :

- . plus de 6 mois pour le personnel ayant au moins 3 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- . plus de 9 mois pour le personnel ayant de 3 à 6 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- . plus de 12 mois pour le personnel ayant 6 ans et plus de présence continue dans l'entreprise.

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

Les dispositions  
de cet article  
ont été modifiées  
par l'article 7  
de l'avenant  
du 16 septembre  
1992

J.P.  
M  
R.G.  
C.E.

Article 27 - Congés de maternité

Les absences pour maternité sont régies conformément aux dispositions des articles L 122-26 et suivants ainsi que L 224-1 et suivants du code du travail.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, la femme percevra, durant son congé de maternité, la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Article 28 - Congé parental d'éducation

Les salariées peuvent prétendre au congé parental d'éducation dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 29 - Service national

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.

Le mensuel libéré du service militaire légal qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment de son départ sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur au plus tard dans le mois qui suit la date de sa libération. Cette demande sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le mensuel qui aura ainsi manifesté son intention de reprendre son emploi sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé. Dans cette hypothèse, l'employeur proposera à l'intéressé un poste éventuellement disponible correspondant à ses capacités.

Lorsque la réintégration sera possible, celle-ci prendra effet dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le mensuel a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

Un droit de priorité de réembauchage ou de retour à son précédent emploi, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé au mensuel qui n'aurait pu être réemployé dans les conditions précisées ci-dessus.

*J.P.*  
*PTM*  
*pu*  
*W*  
*R.G.*  
*CE*

## Article 30 - Préavis

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

- . deux semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I ;
- . un mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III ;
- . deux mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV ;
- . trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après 6 mois de présence continue et à deux mois après 2 ans de présence continue.

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai congé 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 délai-congé, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé congédié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi. Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 28 de l'accord collectif national du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Pendant la période du préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, dans les conditions suivantes :

Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;

Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures, lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, 50 heures par mois dans le cas contraire. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

JRP  
R.G.  
CE

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

En cas de licenciement, si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ses heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Les salariés employés à temps partiel, conformément aux articles L 212-4-1 du code du travail ont droit aux heures pour recherche d'emploi dans les conditions prévues par le présent article au prorata du temps de travail auquel ils sont tenus en application de leur contrat de travail.

#### ARTICLE 31 - Indemnité de licenciement

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

. à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

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

. pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'indemnité de licenciement ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération lorsque le mensuel sera âgé de cinquante ans et plus et comptera au moins huit ans d'ancienneté.

*L'article 8 de l'avenant du 16 septembre 1992 a inséré ici de nouvelles dispositions*

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues par l'article 6. Toutefois, lorsque le mensuel aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par l'application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée, exprimée en nombre de mois ou fraction de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

*Handwritten signatures and initials:*  
HPP  
MV  
AG  
CE

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

La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, primes d'ancienneté, etc ...

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

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

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

#### Article 32 - Départ à la retraite

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu, pour l'emploi du mensuel intéressé, par l'article 30 du présent avenant.

Article modifié  
par l'article  
9 de l'avenant  
du 16 Septembre  
1992.

SPR  
PIJ  
L  
R.G  
CE

Alinea modifié  
par l'article 1  
de l'avenant  
du 14 Mars 2002

Le mensuel qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

. 1 mois 1/2 après .....	10 ans d'ancienneté
. 2 mois après .....	15 ans d'ancienneté
. 2 mois 1/2 après .....	20 ans d'ancienneté
. 3 mois après .....	25 ans d'ancienneté
. 3 mois 1/2 après .....	30 ans d'ancienneté
. 4 mois après .....	35 ans d'ancienneté

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

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 6 du présent avenant.

Toutefois, 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 en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

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

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

Leur droit à l'indemnité de départ en retraite ne sera définitivement acquis que lorsqu'ils auront justifié de la liquidation de cette retraite.

Alineas  
modifiés  
par l'article  
1 de l'avenant  
du 14 mars 2002

### Article 33 - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 6 de l'avenant "Mensuels", l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi 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.

L'avenant du 14 mars 2002 rajoute à la convention un article 32 qui prévoit des dispositions spécifiques concernant la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

JR  
14/1  
R B  
CE

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

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 oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre 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 d'une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique 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 6 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.

*SRP* → *AM* → *CE*  
*R.G.*  
*CE*

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 23 et 30 de l'accord national du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de ré-emploi.

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

#### Article 34 - Clause de non-concurrence

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

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

L'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement.

Une telle clause ne pourra être introduite dans les contrats de travail des mensuels classés aux niveaux I et II.

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

*[Handwritten signatures and initials]*  
L.P.  
M  
R.G.  
C.E.

Article 35 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Les dispositions de l'article 18 du présent avenant "Majorations pour travail exceptionnel de nuit, le dimanche ou un jour férié" s'appliqueront à l'expiration d'un délai d'un an à compter du 1er Octobre 1988 pour les entreprises qui appliquaient au 1er Janvier 1988 un système de majorations différent issu d'une autre convention collective.

~~IRP~~ ~~ATM~~ M R.G. CE

**PLAN DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
**AVENANT RELATIF A**  
**"CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS"**

	Page
	-----
Article 1 - Champ d'application	49
Article 2 - Personnel visé	49
Article 3 - Engagement	49
Article 4 - Examens psycho-sociologiques	50
Article 5 - Promotion	50
Article 6 - Emploi et perfectionnement	50
Article 7 - Mutation professionnelle	51
Article 8 - Rémunération	52
Article 9 - Rappel en cours de congés payés	53
Article 10 - Secret professionnel - clause de non-concurrence	53
Article 11 - Indemnité minimale de licenciement	54
Article 12 - Reclassement	54

*Handwritten notes:*  
J.P.F.  
M. [unclear]  
R.G.  
CE

AVENANT RELATIF A

"CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS"

A V E N A N T R E L A T I F A  
"C E R T A I N E S C A T E G O R I E S D E M E N S U E L S"

Article 1 - 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.

Article 2 - Personnel visé

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1 et exerçant 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 annexée à l'avenant "Collaborateurs".

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

Le salarié faisant partie de l'une des catégories ci-dessus définies sera dénommé "intéressé" dans les dispositions suivantes.

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 ;
- . le taux effectif garanti dudit emploi (base 39 heures) ;
- . les appointements réels ;
- . éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- . le lieu où l'emploi sera exercé.

LP  
M  
R.G  
CE

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 psycho-sociologiques

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu, éventuellement, certains examens psycho-sociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reproché d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psycho-sociologue 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 ci-dessus, 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 ci-dessus 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 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

*[Handwritten signatures and initials]*  
A.G.  
CE

précitées, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

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

#### Article 7 - Mutation professionnelle

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

Si, malgré la mise en oeuvre 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 à 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.

HP  
R.G.  
CE

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait établi 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 coefficient égal ou supérieur au coefficient 300, en vertu du classement des professions annexées à la convention collective territoriale de travail ou à l'avenant E.T.D.A.M. 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.

*[Handwritten signatures and initials]*  
JP  
M  
R B  
CE

Toutefois, sur le bulletin de paye 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 congés serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

#### 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 à comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10<sup>e</sup> de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 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<sup>e</sup> de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non-concurrence.

*[Handwritten signatures and initials]*  
R.G  
CE

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 8 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 calculés selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

#### 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 déclassement au plus tard au terme d'une période 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 s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

JFA  
M  
R.G  
CE