

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DES FLANDRES

19 Juillet 1985
modifiée le 20 Mai 1986

SOMMAIRE

de la convention collective des mensuels (A) et de l'avenant particulier à certaines catégories de mensuels (B)

A) CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS

PREAMBULE

Chapitre I. - GENERALITES

- [1.1 - Objet de la convention](#)
- [1.2 - Avantages acquis](#)
- [1.3 - Champ d'application](#)
- [1.4 - Dépôt de la convention, adhésion](#)
- [1.5 - Durée - Dénonciation - Révision](#)
- [1.6 - Différends collectifs et conciliation](#)
- [1.7 - Résolution des conflits collectifs](#)

Chapitre II. - DROIT SYNDICAL

- [2.1 - Liberté d'opinion](#)
- [2.2 - Exercice du droit syndical](#)

Chapitre III. - DELEGUES DU PERSONNEL

- [3.1 - Nombre de délégués - Collèges électoraux](#)
- [3.2 - Election](#)
- [3.3 - Exercice de la fonction](#)
- [3.4 - Remplacement](#)

Chapitre IV. - COMITE D'ENTREPRISE

- [4.1 - Nombre de représentants - Collèges électoraux](#)
- [4.2 - Election](#)
- [4.3 - Activités](#)
- [4.4 - Exercice de la fonction](#)
- [4.5 - Remplacement](#)

Chapitre V. - PANNEAUX D'AFFICHAGE

Chapitre VI. - FORMATION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- [6.1 - Embauchage](#)
- [6.2 - Essai professionnel](#)
- [6.3 - Période d'essai](#)
- [6.4 - Modification du contrat pour motif structurel ou conjoncturel](#)
- [6.5 - Modification du contrat pour motif autre que structurel ou conjoncturel](#)
- [6.6 - Promotion](#)
- [6.7 - Déplacement du lieu de travail](#)
- [6.8 - Mutation](#)
- [6.9 - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers](#)

Chapitre VII. - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- [7.1 - Durée du travail](#)
- [7.2 - Hygiène et sécurité](#)
- [7.3 - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes](#)
- [7.4 - Travail à temps partiel](#)
- [7.5 - Travailleurs handicapés](#)

Chapitre VIII. - FORMATION PROFESSIONNELLE

- [8.1 - Principes généraux](#)
- [8.2 - Contrat d'apprentissage](#)
- [8.3 - Essai professionnel](#)
- [8.4 - Diplômes de l'enseignement technologique](#)
- [8.5 - Congé individuel de formation](#)

Chapitre IX. - REMUNERATION

- [9.1 - Bulletin de paye](#)
- [9.2 - Modalités de rémunération](#)
- [9.3 - Dispositions particulières aux jeunes](#)
- [9.3 bis - Egalité de rémunération](#)
- [9.4 - Prime d'ancienneté](#)
- [9.5 - Remplacement provisoire](#)

Chapitre X. - SUSPENSION DU CONTRAT - ABSENCES

- [10.1 - Absence non justifiée](#)
- [10.2 - Maladie](#)
- [10.3 - Maternité - Adoption](#)
- [10.4 - Obligations militaires](#)
- [10.5 - Autres absences](#)

Chapitre XI. - CONGES DIVERS

- [11.1 - Congés payés](#)
- [11.2 - Jours de fête](#)
- [11.3 - Congés exceptionnels](#)

Chapitre XII. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- [12.1 - Principes](#)
- [12.2 - Préavis](#)
- [12.3 - Indemnité de congédiement](#)
- [12.4 - Départ en retraite](#)

B) - AVENANT PARTICULIER A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

- [20.1 - Champ d'application](#)
- [20.2 - Personnel visé](#)
- [20.3 - Engagement](#)
- [20.4 - Examens psycho-sociologiques](#)
- [20.5 - Promotion](#)
- [20.6 - Emploi et perfectionnement](#)
- [20.7 - Mutation professionnelle](#)
- [20.8 - Rémunération](#)
- [20.9 - Congés payés](#)
- [20.10 - Indemnité de licenciement](#)
- [20.11 - Reclassement](#)
- [20.12 - Secret professionnel - Clause de non-concurrence](#)

INDEX ALPHABETIQUE

de la convention collective des mensuels (A)
et de l'avenant particulier à certaines catégories de mensuels (8)



ABSENCES:	Articles
- Absence non justifiée	10.1.
- Maladie	10.2.
- Maternité-adoption	10.3.
- Obligations militaires	10.4.
- Autres absences	10.5.
ACCIDENTS DU TRAVAIL :	10.2.3.
	10.2.8. et suivants
ADOPTION :	10.3.
AFFICHAGE:	
- Panneaux d'affichage	5.1.
ALLOCATIONS:	
- De fin de carrière	12.4.4. et suivants
- Complémentaire de vacances	11.1.14. à 18.
ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE:	
- Définition	9.4.2.
- Congé d'ancienneté	11.1.4. à 6.
- Prime d'ancienneté	9.4.
APPRENTISSAGE :	8.2.

ARRETS INVOLONTAIRES DE TRAVAIL: [9.2.11.](#)

ASTREINTE:..... [7.1.9.](#)

AVENANT PARTICULIER A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS : [art. 20.1 et suivants](#) (partie B).

- les règles contenues dans cet avenant s'appliquent à une partie du personnel mensuel : le personnel visé est défini à l'art. 20.2.

-B-

BULLETIN DE PAYE : [9.1.](#)

-C-

CHAMP D'APPLICATION DE LA C.C. MENSUELS ET DE L'AVENANT:

- Professionnel [1.3.1.](#)
- Territorial [1.3.2.](#)
- Personnel visé par la C.C. des mensuels [1.1.](#)
- Personnel visé par l'avenant propre à certaines catégories [20.2.](#)

C.H.S.C.T. : (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) [7.2.2.](#)

CLASSIFICATIONS:

- Salaires et classifications [9.2.](#)

COMITE D'ENTREPRISE : [4.1. à 4.5.](#)

- Nombre de membres [4.1.1.](#)
- Collèges électoraux [4.1.2.](#)
- Election [4.2.](#)
- Activités [4.3.](#)
- Exercice de la fonction [4.4.](#)
- Œuvres sociales [4.3.1. - 4.3.1. bis](#)
- Congé éducation ouvrière [4.3.2.](#)
- Remplacement d'un membre du C.E. [4.5.](#)

CONCILIATION:

- Différends collectifs et conciliation [1.6.](#)

CONFLITS COLLECTIFS:

- Résolution des conflits collectifs [1.7.](#)

CONGES DIVERS:

- Congés payés [11.1.](#)
- Congé d'ancienneté [11.1.4. et suiv.](#)
- Congés exceptionnels (mariage, naissance, décès) [11.3.](#)
- Congés supplémentaires (travailleurs étrangers) [11.1.7.](#)
- Non-cumul [11.1.8.](#)
- Départ en congés [11.1.9. à 12.](#)
- Maladie se prolongeant pendant le congé [11.1.13.](#)
- Allocation complémentaire de vacances [11.1.14. à 18.](#)
- Rappel en cours de congés* [20.9.1.](#)
- Jours de fête [11.2.](#)

CONGES D'EDUCATION OUVRIERE : [4.3.2.](#)

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION: [8.5.](#)

CONGE D'ALLAITEMENT : [10.3.5.](#)

CONGE POUR ENFANT MALADE: [10.3.6.](#)

CONTRAT DE TRAVAIL:

- Formation et modification du C. T. [6.1. à 6.9.](#)
- Exécution du C. T. [7.1. à 7.5.](#)
- Embauchage [6.1.](#)
- Essai professionnel [6.2.](#)
- Période d'essai [6.3.](#)
- Modification du contrat [6.4. et 6.5.](#)
- Promotion [6.6.](#)
- Déplacement du lieu de travail [6.7.](#)
- Mutation [6.8.](#)
- Garanties de fin de carrière pour les ouvriers [6.9.](#)

CONVENTION COLLECTIVE:

- Avis et exemplaire à disposition [1.4.2.](#)
- Adhésion [1.4.3.](#)
- Objet [1.1.](#)
- Champ d'application [1.3.](#)
- Durée, dénonciation, révision [1.5.](#)

* avenant propre à certaines catégories de mensuels.

-D-

DECES:

- Congé de décès [voir congés divers](#)

DECLASSEMENT : [voir contrat de travail](#)

DELEGUES DU PERSONNEL : [3.1. à 3.4.](#)

- Nombre de délégués [3.1.1.](#)

- Collèges électoraux [3.1.2.](#)

- Election [3.2.](#)

- Exercice de la fonction [3.3.](#)

- Remplacement d'un délégué [3.4.](#)

DEMISSION :

- Préavis en cas de démission, indemnité, heures pour recherche
d'emploi..... [12.2.](#)

DEPLACEMENT:

- Déplacement du lieu de travail [6.7.](#)

DIPLOMES (DE L'ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE): [8.4.](#)

DROIT SYNDICAL : [2.1. à 2.2.](#)

DUREE DU TRAVAIL : [7.1.](#)

- Heures supplémentaires [7.1.3. et 4.](#)

- Heures de nuit et de dimanche [7.1.5.](#)

- Equipes successives [7.1.6.](#)

- Dérogations permanentes [7.1.7.](#)

- Indemnité de panier de nuit [7.1.8.](#)

- Astreinte [7.1.9.](#)

-E-

EDUCATION OUVRIERE (congés d'...) : [voir congé d'éducation ouvrière](#)

ELECTIONS DES D.P. : [voir Délégués du personnel](#)

ELECTIONS DU C.E. : [voir Comité d'entreprise](#)

EMBAUCHAGE : [6.1.](#)

ENGAGEMENT : [20.3.](#)

ESSAI :

- Essai professionnel [6.2.](#)
- Période d'essai [6.3.](#)

ETRANGERS:

- Congés supplémentaires travailleurs étrangers [11.1.7.](#)
- Egalité de rémunération [9.3. bis](#)

EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES* : [20.4.](#)



FEMMES:

- Dispositions particulières aux femmes [7.3.](#)
- Egalité de rémunérations entre les hommes et les femmes [9.3. bis](#)
- maternité - adoption [10.3.](#)

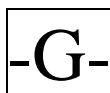
FETES (jours de...) [11.2.](#)

FONCTIONS EXTERIEURES : [2.2.6.](#)

FORMATION PROFESSIONNELLE : [8.1. à 8.5.](#)

- Apprentissage [8.2.](#)
- Essai professionnel [8.3.](#)
- Diplômes de l'enseignement technologique [8.4.](#)
- Congé individuel de formation [8.5.](#)
- Formation (perfectionnement)* [20.6.](#)

FORMATION DES MEMBRES DU C.H.S.C.T. [voir C.H.S.C.T.](#)



GARANTIE:

- De fin de carrière pour les ouvriers [6.9.](#)

* avenant propre à certaines catégories de mensuels.

-H-

HANDICAPES:

- Travailleurs handicapés [7.5.](#)

HYGIENE ET SECURITE : [7.2.](#)

HEURES:

- Heures supplémentaires [7.1.3. et 4.](#)
- Heures de nuit et de dimanche [7.1.5.](#)
- Heures pour recherche d'emploi [12.2.4. à 7.](#)

-I-

INAPTITUDE:

- Inaptitude médicale au poste [10.2.19.](#) voir aussi [6.5.](#), [6.9.](#)

INDEMNITES :

- Indemnité de panier de nuit [7.1.8.](#)
- Indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres [9.2.6. à 9.](#)
- Indemnités de rupture du contrat en cas de maladie [10.2.5. et 6.](#)
- Indemnité compensatrice de préavis [12.2.2. et 3.](#)
- Indemnité de congédiement [12.3.](#)
- Indemnités de congédiement successives [12.3.4.](#)
- Indemnité de rupture en cas d'inaptitude médicale au poste [10.2.19.](#)
- indemnité de licenciement pour certaines catégories de mensuels* [20.10.](#)

INDEMNISATION:

- Indemnisation des jours de maladie [10.2.8. à 18.](#)
- Maternité - adoption (indemnisation au titre de la maladie) [10.3.3. et 4.](#)

-J-

JEUNES TRAVAILLEURS:

- Dispositions particulières aux jeunes [9.3.](#)
- Egalité de rémunération [9.3. bis 2.](#)

JOURS FERIES : [11.2.](#)

* avenant propre à certaines catégories de mensuels.

-L-

LIBERTE D'OPINION : [2.1.](#)

LICENCIEMENT:

- Indemnité de congédiement [12.3.](#)
- Préavis [12.2.](#)
- Licenciement de certaines catégories* de mensuels [20.10. et 11.](#)

LICENCIEMENT COLLECTIF : [voir licenciement ci-dessus.](#)

-M-

MALADIE : [10.2.](#)

- Rupture du contrat et indemnité [10.2.2. à 7. - 10.2.17. et 18.](#)
- Indemnisation des jours de maladie [10.2.8. à 16.](#)
- Maladie en cours de préavis [10.2.17.](#)
- Remplacement [10.2.18.](#)
- Maladie des enfants [10.3.6.](#)

MARIAGE (congé de) : [\(voir congés divers\)](#)

MATERNITE : [10.3.](#)

MODIFICATIONS DU CONTRAT : [6.4. et 5.](#)

MUTATION:

- Mutation professionnelle [6.5.1. et 6.8.](#)
- Déplacement du lieu de travail [6.7.](#)
- Ouvriers âgés [6.9.](#)
- Mutation dans l'avenant particulier à certaines catégories [20.7.](#)

-N-

NAISSANCE (congé de naissance) : [\(voir congés divers\)](#)

NON-CONCURRENCE (clause de)* : [20.12.](#)

* avenant propre à certaines catégories de mensuels.

-O-

CEUVRES SOCIALES : [Voir Comité d'Entreprise](#)

-P-

PAIE:

- Bulletin de paie [9.1.](#)

PANIER : [\(voir indemnités\)](#)

PANNEAUX D'AFFICHAGE : [5.1.](#)

PERIODE D'ESSAI : [6.3.](#)

PERSONNEL:

- Visé par C.C. et par l'avenant [Voir champ d'application](#)

PREAVIS :

- Durée du préavis [12.2.1.](#)
- Indemnité compensatrice [12.2.2. et 3.](#)
- Maladie en cours de préavis [10.2.17.](#)

PRIME DE VACANCES : [\(voir allocation
complémentaire de vacances\)](#)

PROMOTION : [6.6.](#)

- Promotion dans l'avenant particulier à certaines catégories de
salariés [20.5.](#)

-R-

REMPLACEMENT :

- Remplacement provisoire [9.5.](#)
- Remplacement en cas de maladie [10.2.3. - 10.2.18.](#)

REMUNERATION:

- Barème (application du...) [9.2.1. et 1 bis](#)
- Bulletin de paie [9.1.](#)
- Modalités de rémunération [9.2.1. à 11.](#)
- Dispositions particulières aux jeunes [9.3.](#)
- Egalité de rémunération [9.3 bis](#)
- Indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres [9.2.5. à 9.](#)
- Travail aux pièces, à la chaîne ou au rendement [9.2.10.](#)
- La rémunération dans l'avenant particulier à certaines catégories de mensuels [20.8.](#)

RETRAITE : [12.4.](#)

RECLASSEMENT:

- Reclassement de certaines catégories de mensuels. [20.11.](#)

RUPTURE:

- Pendant la période d'essai [\(voir période d'essai\)](#)
- Du contrat [\(voir démission, licenciement, inaptitude, retraite\)](#)

-S-

SECRET PROFESSIONNEL* : [20.12.](#)

-T-

TRAVAIL:

- Travail en équipe [7.1.6. et 8](#)
- Travail de nuit et de dimanche [7.1.5.](#)
- Travail à temps partiel [7.4.](#)
- Travaux pénibles, dangereux, insalubres [9.2.5. à 9.](#)
- Travail aux pièces, à la chaîne ou au rendement [9.2.10.](#)

-V-

VACANCES (ALLOCATIONS COMPLEMENTAIRES) : [11.1.14. à 18.](#)

* avenant propre à certaines catégories de mensuels.

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DES FLANDRES

A) CONVENTION COLLECTIVE DES MENSUELS

PREAMBULE

La signature de la présente Convention a pour effet de mettre au point le statut des Mensuels de la Métallurgie des Flandres.

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

Etant donné le nombre des entreprises et la diversité de leurs conditions techniques ou économiques, des obligations précises en certaines matières n'ont pu être insérées dans la Convention.

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

CHAPITRE 1. – GENERALITES

1-1. - Objet de la convention.

1.1.1. - La présente Convention Collective conclue en application des articles L. 131-1 et suivants du titre III du Livre I du Code du Travail, règle les rapports de travail entre employeurs et salariés¹ des deux sexes: ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, assistantes sociales et infirmières des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la Convention Collective de la Métallurgie des Flandres.

NOTA. - Dans les articles suivants, le terme "mensuels" remplacera l'expression "ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, assistantes sociales et infirmières".

1.1.2. - Les clauses de la présente Convention s'appliquent aux mensuels desdits Etablissements Métallurgiques, y compris ceux qui ne ressortissent pas directement par leur profession à la Métallurgie, à l'exclusion des salariés qui bénéficient d'un statut spécial.

1.1.3. - Des avenants à la présente Convention peuvent fixer des conditions particulières de travail pour certaines catégories de personnel.

1-2. - Avantages acquis.

1.2.1. - Les clauses de la présente Convention remplaceront celles de tous les contrats individuels existants, y compris ceux à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les mensuels ou équivalentes. Elles ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

1.2.2. - En aucun cas, l'application de cette Convention ne peut être la cause de restriction aux avantages individuellement acquis - antérieurement à la date de signature de la présente Convention - par le mensuel dans l'établissement qui l'emploie.

1.2.3. - Les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises, à la suite d'usages ou de conventions.

1.3. - Champ d'application.

1.3.1. - Le champ d'application professionnel est celui défini par les accords nationaux en vigueur (Cf annexe)².

1.3.2. - Le champ d'application territorial de la présente Convention s'étend aux ressorts territoriaux d'une part du Groupement des Industries métallurgiques de Lille-Douai (G.Li.D.) d'autre part, de la Chambre Syndicale Métallurgique de Roubaix-Tourcoing à savoir³ :

- pour le G.Li.D. : l'arrondissement de Douai; dans l'arrondissement de Dunkerque, les cantons de Merville, Bailleul, Cassel

¹ Y compris ceux qui travaillent sur les chantiers extérieurs et qui sont embauchés sur place.

² Cf. accord du 16/01/79 sur le champ d'application professionnel des accords nationaux de la Métallurgie, modifiés par avenant du 13/09/83 et par l'accord du 26/11/96.

³ NB: depuis le 01/12/96, la CSIM Métropole Nord représente les entreprises situées dans l'arrondissement de Lille et dans arrondissement de Dunkerque, les cantons de Merville, Bailleul, Cassel et Hazebrouck.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 27/01/1997, la C.S.I.M. Métropole Nord a adhéré à la présente convention.

Au cours de son assemblée Générale Extraordinaire en date du 25/11/1996, la Chambre Syndicale Métallurgique de Roubaix- Tourcoing a décidé sa dissolution laquelle a pris effet le 01/02/1997.

et Hazebrouck;

Dans l'arrondissement de Lille, les communes ne figurant pas dans le ressort territorial de la chambre Syndicale Métallurgique de Roubaix-Tourcoing tel que défini ci-après.

- Pour la Chambre Syndicale Métallurgique de Roubaix-Tourcoing, les communes de Anstaing, Baisieux, Bondues, Bousbecque, Chéreng, Comines, Croix, Deulémont, Forest-sur-Marque, Gruson, Halluin, Hem, Lannoy, Leers, Linselles, Lys, Marcq-en-Barœul, Mouvaux, Neuville-en-Ferrain, Roncq, Roubaix, Saily, Tourcoing, Toufflers, Tressin, Villeneuve-d'Ascq, Warneton, Wasquehal, Wattrelos, Wervicq, Willems.

1-4. - Dépôt de la convention, adhésion.

1.4.1. - Le texte de la présente Convention Collective et de ses avenants fera l'objet d'un dépôt conformément à la loi.

1.4.2. - Conformément à la réglementation en vigueur, un avis sera affiché dans les services, bureaux, ateliers, chantiers, etc., indiquant l'existence de la Convention, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt. Un exemplaire sera tenu à la disposition du personnel, dans chaque atelier ou service à raison d'un exemplaire par tranche de 100 salariés (c'est-à-dire de 1 à 99 salariés: 1 exemplaire; de 100 à 199 salariés : 2 exemplaires, etc.)¹.

1.4.3. - Conformément à la réglementation en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative ou tout Employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

1-5. - Durée - Dénonciation - Révision.

1.5.1. - La présente Convention est conclue pour une durée d'une année à compter de sa signature. Elle se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation, comme il est prévu aux articles suivants.

1.5.2. - La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être notifiée par lettre recommandée aux autres parties, avec un préavis d'un mois.

1.5.3. - La révision des dispositions de la présente Convention et de ses avenants peut être demandée par chaque partie signataire moyennant un préavis d'un mois.

Cette demande de révision devra, en même temps et par lettre recommandée, être présentée à l'autre partie et portée à la connaissance de toutes les Organisations signataires: elle indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois qui suit le dépôt de la demande. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

En ce qui concerne les barèmes de salaires, la procédure de révision est fixée à l'article 9.2.2.

1.5.4. - Pendant toute la période du préavis et de la discussion, les parties s'engagent à ne provoquer aucune fermeture d'établissement ou cessation de travail motivée par les points sujets à révision.

1-6. - Différends collectifs et conciliation.

1.6.1. - Les différends collectifs nés de l'interprétation ou de l'application de la présente Convention Collective qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'Entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

En outre, cette commission pourra être saisie, dans les conditions prévues aux articles suivants, des difficultés relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, jeunes et adultes, pour un travail de valeur égale.

1.6.2. - Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés, signataire de la présente Convention et, si possible, d'un nombre égal d'employeurs. Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnes compétentes, à la condition de conserver à la commission son caractère paritaire. Elle sera présidée par un Inspecteur du Travail.

1.6.3. - La commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où son Président aura été saisi par lettre recommandée avec accusé de réception.

¹ Cet article s'entend sous réserve des dispositions de l'article L. 135-7 du Code du Travail

1.6.4. - La commission paritaire de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

1.6.5. - Un procès-verbal, établi par un secrétaire désigné par la commission, sera remis à chacune des parties.

1.6.6. - Les Organisations signataires s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail avant l'expiration du délai de huit jours fixé pour la recherche d'une solution par la commission.

1.6.7. - Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

1-7. - Résolution des conflits collectifs.

1.7.1. - Pour toutes les questions qui ne trouveraient pas de solution entre l'employeur et les salariés d'un même établissement, des rapports directs pourront s'établir entre les Organisations Syndicales de salariés intéressées et la Chambre Syndicale afin de les étudier et de rechercher ladite solution d'un commun accord.

Les études nécessaires en vue de la recherche d'une solution amiable devront être terminées dans chaque cas dans un délai maximum de huit jours à compter du jour où les Organisations Syndicales ont été saisies du litige.

Si à l'échéance de ce délai, aucun accord n'a pu être réalisé, la ou les parties demanderesses pourront saisir la Commission Paritaire Professionnelle de Conciliation.

CHAPITRE II. - DROIT SYNDICAL

2-1. - Liberté d'opinion.

2.1.1. - L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion (opinions politiques, philosophiques et religieuses) ainsi que le droit pour chacun d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de son choix, constitué en vertu du Titre 1^{er} du Livre IV du Code du Travail.

2.1.2. - Les employeurs s'engagent pour eux-mêmes et leurs représentants à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un Syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, les mesures de discipline et de congédiement, les conditions et la répartition du travail, l'avancement, etc.

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

2-2. - Exercice du droit syndical.

2.2.1. - L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Il a pour condition une stricte neutralité des lieux de travail.

Réunions statutaires syndicales.

2.2.2. - Des autorisations d'absence non rémunérées pourront être accordées, avec préavis d'au moins une semaine, aux mensuels devant assister aux réunions statutaires des Organisations Syndicales - locales, régionales, nationales - sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci. Les parties s'emploieront à ce que ces absences, qui ne viendront pas en déduction des congés annuels, n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Commissions paritaires professionnelles.

2.2.3. - Au cas où des mensuels participeraient à une commission paritaire décidée entre Organisations d'employeurs et de salariés et dans la limite d'un nombre de salariés arrêté d'un commun accord entre les Organisations signataires, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme si l'intéressé avait travaillé.

2.2.4. - En outre, lorsqu'il s'agit de réunion paritaire au niveau de la Fédération des Industries Métallurgiques des Flandres, les frais de repas éventuels sont payés (sur une base forfaitaire) ainsi que les frais de déplacement.

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

Exercice de fonctions électives.

2.2.6. - Les fonctions de Conseiller prud'homme, de membre d'un Conseil général, d'un Conseil municipal, d'un Conseil d'administration, d'un Organisme professionnel ou social ou de Commissions qui en dépendent, ne pourront porter aucun préjudice moral aux mensuels intéressés dans l'exercice de leur profession.

Dans la limite d'un total de vingt-quatre jours ouvrables dans l'entreprise durant la période de référence pour le calcul du droit aux congés payés, les absences résultant de l'exercice de ces fonctions n'auront pas d'incidence sur la durée des congés¹.

Exercice de fonctions syndicales.

2.2.7. - Dans le cas où un mensuel ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il jouira, pendant deux ans et deux mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité de réengagement dans cet emploi ou dans un emploi

¹ Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des articles L. 514.1 et L. 516.4 du Code du Travail.

équivalent.

La demande doit être présentée dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé:

- en cas de réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à son ancienneté.
- en cas de non-réembauchage, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

CHAPITRE III. - DELEGUES DU PERSONNEL

Il est institué des délégués du personnel dont la désignation, les attributions et le fonctionnement sont définis par les dispositions légales en vigueur sous réserve des modifications qui suivent :

3-1. - Nombre de délégués, collèges électoraux.

3.1.1. - Nombre de délégués. Le nombre de délégués du personnel est fixé conformément à la réglementation en vigueur, en fonction du nombre de salariés occupés dans l'entreprise¹.

3.1.2. - Collèges électoraux.

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés en fonction du nombre de salariés occupés dans l'établissement dans les conditions suivantes² :

Effectifs	Nombre	Composition
11 à 25	1	- Ensemble du personnel
26 à 99	2	- Ouvriers - E.T.D.A.M. et I.C.
100 à 249	3	- Ouvriers - E.T.D.A.M. - Ingénieurs et Cadres
250 et +	4	- Ouvriers - Employés - T.D.A.M. - Ingénieurs et Cadres

3-2. - Elections.

Préparation des élections.

3.2.1. - L'annonce et la préparation des élections sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur³.

3.2.2. - Les réclamations au sujet des listes d'électeurs ou d'éligibles, doivent être formulées à la Direction par écrit et au plus tard dans les trois jours suivant la publication des listes électorales⁴.

3.2.3. - Un emplacement est réservé à l'affichage des communications de service pendant la période prévue pour les opérations électorales.

Liste de candidats.

3.2.4. - Les listes de candidats seront présentées au moins six jours avant le scrutin.

Les listes de candidats établies par collèges sont affichées par les soins de la Direction dans les conditions prévues ci-dessus et au plus tard deux jours après la réception des candidatures.

Ces listes comprennent les noms et prénoms des travailleurs de l'un ou l'autre sexe, remplissant les conditions fixées, ainsi que la date de leur naissance et leur emploi ou fonction.

Bureau de vote.

3.2.5. - Le Bureau électoral sera composé dans chaque collège des deux électeurs les plus anciens dans chaque établissement et du plus jeune "éligible" présents à l'ouverture et acceptant; la présidence appartiendra au plus ancien dans l'établissement.

¹ Cf. article R. 423-1 du Code du Travail.

² Cet article s'entend sous réserve des dispositions de l'article L. 423.3 du Code du Travail.

³ Cf. article L. 423.18 du Code du Travail.

⁴ Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application de l'article R. 423.3 du Code du Travail.

Le Bureau électoral sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé choisi si possible parmi le personnel des services administratifs. Si le Bureau avait à prendre une décision, cet employé aurait simplement voix consultative.

Modalités de vote.

3.2.6. - Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps passé aux élections, ainsi que le temps passé par ceux des salariés qui assurent les différentes opérations du scrutin, sera considéré comme temps de travail et payé aux salariés sur la base de leur salaire effectif.

3.2.7. - Le vote a lieu à bulletin secret, sous enveloppe. Il est procédé le même jour à des votes séparés pour les délégués titulaires et suppléants.

Toutefois, les votes pourront avoir lieu à des dates différentes pour un établissement déterminé si le protocole d'accord préélectoral le prévoit.

Un ou des isolements seront mis à la disposition des électeurs pour y mettre les bulletins dans les enveloppes. Les bulletins porteront la mention "délégués titulaires" ou "délégués suppléants" suivant le cas.

Chaque enveloppe ou bulletin devra, sous peine de nullité, ne contenir ou ne porter aucune inscription ou signe de reconnaissance. Les enveloppes et les bulletins, d'un type uniforme (couleur, caractères, type de caractères, dimensions), seront fournis par le chef d'entreprise.

3.2.8. - Après accord entre le chef d'établissement et les Organisations Syndicales représentatives, le vote par correspondance sera institué dans les entreprises qui compteront, au moment des élections, du personnel en déplacement.

Il pourra l'être également pour toute autre catégorie d'absents. Il sera adressé au personnel votant par correspondance, et sur sa demande, trois enveloppes avec un exemplaire de chaque liste de candidats. Deux enveloppes seront destinées à assurer le secret du vote; l'une sera réservée à l'élection des délégués titulaires, l'autre à celle des suppléants. L'électeur retournera ces deux enveloppes qui devront garder un caractère anonyme, au moyen de la troisième qui portera le nom de l'électeur et sa signature.

Ces enveloppes devront parvenir avant le dépouillement du scrutin.

3.2.9. - Les modalités d'application, tant pour le vote ordinaire que pour le vote par correspondance, feront l'objet d'un accord particulier dans chaque établissement entre l'employeur et les Organisations Syndicales représentatives.

Dépouillement du vote.

3.2.10. - Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin, et ses résultats sont consignés sur un procès-verbal en plusieurs exemplaires répartis comme suit:

- 1 à chaque candidat ;
- 1 à chaque organisation syndicale ayant présenté des candidats;
- 1 à la Direction ;
- 1 à la Chambre Syndicale ;
- 1 ou plusieurs pour affichage dans les endroits prévus à cet effet ;
- 2 pour l'Inspecteur du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

3-3. - Exercice de la fonction.

3.3.1. - Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi. L'exercice de ses fonctions ne peut être une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération.

3.3.2. - En cas de travail en plusieurs équipes et s'il n'existe pas de délégué titulaire dans l'une des équipes, le délégué titulaire pourra octroyer au délégué suppléant de son choix appartenant à ladite équipe une partie de son crédit d'heures. Il devra en informer l'Employeur au préalable par un écrit signé de sa main, précisant le nom du suppléant et les modalités d'utilisation de ce crédit.

3-4. - Remplacement.

3.4.1. - Les conditions de remplacement des délégués titulaires sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur¹.

¹ Cf. l'article L. 423.17 du Code du Travail .

CHAPITRE IV. - COMITE D'ENTREPRISE

Dans les établissements groupant au moins cinquante salariés, il sera institué un comité d'entreprise, dont la constitution, les attributions et le fonctionnement sont définis par les dispositions légales en vigueur sous réserve des dispositions qui suivent:

4-1. - Nombre de représentants, collèges électoraux.

4.1.1. - Nombre de membres du Comité d'entreprise.

Le nombre de membres du Comité d'entreprise est fixé conformément à la réglementation en vigueur en fonction du nombre de salariés occupés dans l'établissement¹.

4.1.2. - Collèges électoraux.

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés en fonction du nombre de salariés occupés dans l'établissement dans les conditions suivantes².

Effectifs	Nombre de collèges	Composition
de 50 a 99 salariés	2	- Ouvriers - E.T.D.A.M. et I.C.
de 100 à 249 salariés	3	- Ouvriers - E.T.D.A.M. - Ingénieurs et Cadres
A partir de 250 salariés	4	- Ouvriers - Employés - T.D.A.M. - Ingénieurs et Cadres

4-2. - Election.

4.2.1. - Les listes de candidats seront présentées au moins six jours avant le scrutin.

4-3. - Activités.

Œuvres sociales.

4.3.1. - Le financement des œuvres sociales gérées par le comité d'entreprise sera assuré conformément à la loi et aux dispositions particulières qui seront prévues dans le règlement intérieur du comité d'entreprise.

Congés éducation.

4.3.2. - Sur les fonds qui lui sont propres, le comité d'entreprise pourra compenser, sur présentation des justifications, tout ou partie des pertes de salaires dues aux congés-éducation accordés dans le cadre de la réglementation en vigueur sous déduction des indemnités perçues par ailleurs.

Compression d'effectif.

4.3.3. - Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs conformément aux dispositions figurant dans les accords nationaux en vigueur³; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'Inspecteur du Travail.

¹ Cf. Article R. 433-1 du Code du Travail.

² Sans préjudice de l'application de l'article L. 433-2 du Code du Travail.

³ Cf. en annexe: Accord national professionnel du 12/06/87 sur les problèmes généraux de l'emploi et l'accord national interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10/02/69 modifié par avenants.

4-4. - Exercice de la fonction.

4.4.1. - Chaque membre élu du comité d'entreprise ainsi que le délégué syndical continueront à travailler normalement dans leur emploi. L'exercice de leurs fonctions ne peut être ni une entrave à leur avancement professionnel ou à l'amélioration de leur rémunération, ni une cause de licenciement.

4.4.2. - Dans les limites définies par la loi et dans le cadre de leurs attributions, les membres du comité et les représentants syndicaux au dit comité pourront s'absenter de l'établissement après en avoir informé le chef d'entreprise ou son représentant. Ils devront être en mesure de justifier à la demande de l'Employeur que leur absence entraine bien dans le cadre de leur mission¹.

4-5. - Remplacement.

4.5.1. - Les conditions de remplacement des membres titulaires du comité d'entreprise sont réglées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur².

¹ Cette disposition ne peut faire échec à l'application de l'article L. 434.1 du Code du Travail.

² Cf. article L. 433.12 du Code du Travail.

CHAPITRE V. - PANNEAUX D'AFFICHAGE

5-1. - Panneaux d'affichage.

5.1.1. - Des panneaux d'affichage protégés (grillagés ou vitrés) de 0,50 m sur 1 mètre, fermant à clef, seront réservés aux communications des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

Ces panneaux seront placés en évidence en des endroits effectivement accessibles au personnel et aux portes d'entrée des lieux de travail.

Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des ces panneaux:

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- toutes les communications affichées devront être signées nominativement ;
- les communications des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission ;
- elles ne pourront en aucun cas prendre une forme ou un ton injurieux, ou diffamatoire.

CHAPITRE VI. - FORMATION ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

6-1. - Embauchage.

6.1.1. - Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins de personnel au service départemental de la main-d'œuvre, ou à l'agence locale de ce service, ou au maire de leur commune, ou à l'agence de l'emploi.

Ils peuvent également recourir à l'embauchage direct, sous réserve des dispositions légales en vigueur, mais doivent en aviser les services de main-d'œuvre.

Vacances d'emploi.

6.1.2. - L'âge et la nationalité d'un postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne sauraient constituer en soi un obstacle à la prise en considération de sa candidature.

Afin de favoriser la promotion à l'intérieur de l'entreprise et sauf cas exceptionnels, un avis sera affiché dans l'établissement pour les vacances d'emploi.

Entreprises ayant des activités saisonnières.

6.1.3. - Dans les entreprises dont la marche est sujette à fluctuations, il sera fait appel de préférence aux mensuels qui auraient été licenciés depuis moins d'un an pour manque de travail.

Toutefois, si l'intéressé n'accepte pas dans les quinze jours une offre d'emploi de même nature faite par l'établissement, ce défaut d'acceptation entraînera la perte définitive de son droit à priorité d'emploi et des avantages qui y sont attachés.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de salariés (mutilés, pères de famille, etc.). Le personnel réintégré sera affecté dans la mesure du possible au même travail effectué avant le licenciement et conserve le bénéfice de l'ancienneté qu'il avait acquise alors pour le calcul de la prime d'ancienneté et de la durée des congés.

Lettre d'engagement.

6.1.4. - 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 coefficient hiérarchique;
- la rémunération mensuelle minimale dudit emploi (base 39 heures) ;
- la rémunération mensuelle réelle (base 39 heures) qui comprend les compensations pour réduction du temps de travail s'il y a lieu et, éventuellement, les autres éléments de la rémunération;
- le (ou les) établissement(s) dans lequel (lesquels) l'emploi doit être exercé¹ ;
- l'horaire hebdomadaire pratiqué au moment de l'engagement.

Les éléments de cette notification seront communiqués, à titre indicatif, par écrit à l'intéressé, dès le début du travail, après l'essai professionnel éventuel.

Il en sera de même de la durée de la période d'essai telle qu'elle résulte de l'application de l'article 6.3.1. ci-après.

6-2. - Essai professionnel.

6.2.1. - L'engagement peut être éventuellement précédé d'une épreuve d'essai dont l'exécution ne constitue pas un engagement ferme.

Le temps passé à cette épreuve sera payé au taux effectif de la catégorie, dans la mesure où il dépasse deux heures.

¹ Cette clause ne concerne pas le personnel embauché pour les chantiers extérieurs.

6-3. -Période d'essai.

6.3.1. - La période d'essai sera de:

- trois mois plus le mois en cours pour les emplois classés au niveau V ;
- deux mois plus le mois en cours pour les emplois classés au niveau IV ;
- un mois plus le mois en cours pour les emplois classés aux niveaux III ou II ;
- deux semaines et la semaine en cours pour les autres emplois.

Ces périodes pourront être prolongées, réduites ou supprimées après accord des parties.

Rupture pendant la période d'essai.

6.3.2. - Le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties sans préavis. Toutefois, 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.

6.3.3. - Lorsque l'initiative de la rupture sera le fait de l'employeur, le mensuel licencié en cours de période d'essai pourra, pendant la durée du préavis, s'absenter chaque jour durant deux heures pour rechercher un nouvel emploi.

Le mensuel ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Si tout ou partie de ces heures n'était pas utilisé du fait de l'employeur, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées serait versée au moment du départ.

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

6-4. - Modification du contrat pour motif structurel ou conjoncturel.

Cf. les accords nationaux en vigueur figurant en annexe.

6-5. - Modification du contrat pour motif autre que structurel ou conjoncturel¹.

6.5.1. - Toute modification de caractère individuel apportée par l'employeur à l'un des éléments de la lettre d'engagement portant sur l'emploi et le classement selon la classification, le coefficient hiérarchique, l'établissement dans lequel l'emploi doit être exercé, fera préalablement l'objet d'une nouvelle notification écrite.

L'intéressé devra faire connaître son acceptation ou son refus dans un délai de quinze jours. A défaut de réponse à l'expiration de ce délai, on considérera que les conditions proposées ont été acceptées.

a) Dans le cas où la modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle;

b) Dans le cas où la modification proposée entraîne un déclassement - non motivé par une faute grave ou une incapacité physique ne résultant pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - avec réduction de rémunération, l'intéressé aura droit en cas d'acceptation:

- au maintien de sa rémunération pendant trente jours à compter de la notification, par l'employeur, du changement de situation;
- à une indemnité calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de congédiement sur la différence entre la rémunération mensuelle ancienne et la rémunération mensuelle nouvelle qui lui proposée.

Par rémunération mensuelle, il faut entendre la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé dans les douze mois précédents à l'exclusion des primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais et de celles ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En cas de licenciement ultérieur, il ne sera pas tenu compte de l'indemnité différentielle ainsi accordée et l'indemnité de congédiement sera calculée en fonction de l'ancienneté totale acquise depuis la dernière date d'entrée dans l'entreprise et du salaire en vigueur au moment du départ.

c) Le mensuel qui aura accepté une diminution de sa situation à la suite de la suppression de son emploi a un droit préférentiel dans l'année qui suit le déclassement si cet emploi - ou un emploi similaire - est rétabli.

¹ Pour les Mensuels visés à l'article 20.2.1. de l'avenant particulier à certaines catégories de Mensuels : Cf. art. 20.7.

6-6. - Promotion.

6.6.1. - En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste.

6.6.2. - Les ouvriers peuvent, sur leur demande, subir l'essai professionnel donnant accès à un poste supérieur vacant.

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

6-7. - Déplacement du lieu de travail.

6.7.1. - En cas de déplacement du lieu de travail, intervenu sur les ordres de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, les frais de déplacement et de déménagement de l'intéressé et de sa famille seront à la charge de l'employeur. Ces frais seront, sauf accord spécial entre l'employeur et l'intéressé, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

6.7.2. - Dans les régions où il y a des difficultés de logement, l'employeur s'efforcera de faciliter le logement du personnel déplacé et de sa famille dans des conditions normales de confort et d'hygiène.

6.7.3. - Les conditions de rapatriement, en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave, des mensuels déplacés et relevant du premier alinéa, seront précisées lors de la mutation.

6.7.4. - Le changement du lieu de travail qui nécessite un changement de résidence qui n'est pas accepté par l'intéressé entraîne la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur.

6-8. - Mutation.

6.8.1. - Lorsqu'un mensuel est déplacé en prévision d'une mutation, il ne sera astreint à une période d'essai conformément aux dispositions du chapitre 6.3. que lorsqu'il sera affecté à un emploi ou fonction différent de celui qu'il occupait précédemment. Lorsqu'il y aura période d'essai, le mensuel bénéficiera des dispositions prévues au chapitre 6.7.

6.8.2. - Même au cas où l'essai ne serait pas reconnu concluant, le contrat de travail en vigueur continuera à porter son plein effet.

6.8.3. - Dans tous les cas, les parties contractantes pourront stipuler dans une clause du contrat que l'acceptation de sa mutation par le mensuel ne deviendra définitive qu'à l'expiration d'une période déterminée.

Pendant cette période, l'intéressé bénéficiera également des dispositions prévues au chapitre 6.7.

6-9. - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers¹.

Changement de poste.

6.9.1. - Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 9.4.2. de la Convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies à l'article 6.9.3. dernier alinéa et à l'article 6.9.4.

Aménagement du poste.

6.9.2. - Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, appréciée conformément à l'article 9.4.2. de la convention collective, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

¹ Accord national du 30 janvier 1980.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Garanties en cas de déclassement.

6.9.3. - Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux derniers alinéas de l'article 6.9.2., l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieur et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa 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 six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60% de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux en vigueur.

6.9.4. - Les dispositions de l'article 6.9. ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des accords nationaux en vigueur.

6.9.5. - La mutation professionnelle envisagée par l'article 6.9. doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

CHAPITRE VII. - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

7-1. - Durée du travail.

7.1.1. - La durée du travail et la répartition de celle-ci sont réglées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et dans le cadre des accords signés au niveau national¹.

7.1.2. - En cas de modification de la durée du travail, les nouveaux horaires hebdomadaires feront l'objet d'un affichage, par atelier, quarante huit heures à l'avance.

Heures supplémentaires.

7.1.3. - Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail effectuées au-delà d'une durée normale de travail de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente supportent les majorations suivantes:

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

En ce qui concerne les services continus, le calcul des majorations se fera sur la période nécessaire pour assurer la rotation complète des équipes.

7.1.4. - Pour le personnel de gardiennage et de surveillance, le seuil d'application des majorations pour heures supplémentaires est fixé conformément aux accords nationaux en vigueur².

Heures de nuit et de dimanche.

7.1.5. - Les heures effectuées exceptionnellement soit les dimanches et jours fériés légaux entre 6 et 22 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour-là, soit la nuit entre 22 heures et 6 heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, donneront lieu à une majoration de 50% du salaire horaire effectif, calculé ainsi que prévu à l'article 9.2.4.

Cette majoration s'ajoute, le cas échéant, aux majorations définies à l'article 7.1.3.³

Equipes successives.

7.1.6. - En cas de travail en équipes successives, il est accordé pour les travaux effectués entre 22 heures et 6 heures, une majoration de salaire égale à 10% du taux effectif garanti horaire de la catégorie calculé ainsi que prévu à l'article 9.2.4.

Dérogations permanentes.

7.1.7. - Les heures de travail effectuées exceptionnellement dans le cadre des dérogations permanentes prévues par la réglementation en vigueur⁴ seront prises en considération pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Ces heures n'entreront pas dans le contingent d'heures supplémentaires de droit dont dispose l'employeur.

Indemnité de panier de nuit.

7.1.8. - Il est alloué aux ouvriers travaillant la nuit entre 22 heures et 6 heures et à ceux qui font partie de l'équipe de nuit en cas de travail en équipes successives, une indemnité dite de panier dont le montant figure dans le barème des primes et indemnités diverses, notamment celles prévues aux chapitres 8 et 9 de la Convention Collective des Industries Métallurgiques des Flandres.

¹ Sous réserve des dispositions de l'article L. 133.8 du Code du Travail.

² Cf. article 19 de l'accord U.I.M.M. du 23.2.1982 sur la durée du travail.

³ Sous réserve des dispositions de l'article L. 221.5. et suivants du Code du Travail.

⁴ Cf. le texte du décret du 27 octobre 1936.

Astreinte.

7.1.9. - Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail et des lieux de travail se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à l'intéressé en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues en vertu des paragraphes précédents.

Par personnel astreint à se tenir à la disposition de l'employeur, il faut entendre celui qui doit se maintenir en permanence à son domicile, pendant une période précisée par l'employeur, et qui se trouverait automatiquement en situation de faute grave en cas d'absence, sauf si celle-ci est due à la force majeure.

7-2. - Hygiène et sécurité.

7.2.1. - Tous les salariés bénéficient des dispositions réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité.

7.2.2. - Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont régis par les dispositions légales en vigueur¹.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsqu'il existe un C.H.S.C.T., les modalités de la formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce C.H.S.C.T., ainsi que les modalités de financement de cette formation, sont déterminées, après consultation du C.H.S.C.T., par le Chef d'Entreprise ou d'Etablissement sans faire obstacle au libre choix de l'organisme de formation.

7-3. - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes.

7.3.1. - Les conditions particulières de travail des femmes et des jeunes sont réglées conformément à la loi.

7-4. - Travail à temps partiel.

7.4.1. - Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel sont réglées conformément à la législation en vigueur.

7-5. - Travailleurs handicapés.

7.5.1. - Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées sont réglées conformément à la législation en vigueur.

¹

- avenant du 16.10.1984 à l'accord cadre du 17.3.1975 ;
- article L. 236.10 - R. 236.15 à 22 du Code du Travail.

CHAPITRE VIII. - FORMATION PROFESSIONNELLE

8-1. - Principes généraux.

8.1.1. - Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle et de la formation permanente sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires et les accords nationaux en vigueur¹.

8.1.2. - Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

8-2. - Contrat d'apprentissage.

Contenu du contrat.

8.2.1. - Le contrat d'apprentissage est régi par les dispositions résultant de la réglementation en vigueur.

Contestations.

8.2.2. - Toute contestation qui pourrait s'élever à l'occasion d'un contrat d'apprentissage devra, avant d'être soumise au Conseil des Prud'Hommes ou éventuellement au Tribunal d'Instance, faire préalablement l'objet d'un effort de conciliation entre l'employeur d'une part, les parents ou les représentants de l'apprenti d'autre part.

Indemnisation.

8.2.3. - Les indemnités garanties aux apprentis sont fixées selon la réglementation en vigueur.

8.2.4. - Les apprentis avec contrat, ayant obtenu le C.A.P., bénéficieront d'une prime qui figure en annexe au barème des mensuels.

8-3. - Essai professionnel.

8.3.1. - Le classement des titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel est régi par les dispositions des accords nationaux en vigueur².

8.3.2. - Tout apprenti avec contrat ayant atteint l'âge de 19 ans sera admis à passer l'essai professionnel dans le délai d'un mois qui suit le dépôt de sa demande.

8.3.3. - Dans le cas visé à l'article 8.3.2., lorsque l'apprenti aura réussi ledit essai, il sera classé professionnel et payé comme tel, quelle que soit la durée du contrat restant à courir.

8-4. - Diplômes de l'enseignement technologique.

8.4.1. - Le Mensuel qui obtient un diplôme de l'enseignement technologique intéressant un métier de la profession à la suite d'une formation suivie à son initiative, sans avoir fait l'objet d'une prise en charge de sa rémunération, soit en application des dispositions réglementaires en vigueur, soit par décision de son employeur, bénéficiera d'une prime exceptionnelle fixée dans le barème annexé à la présente Convention.

Le montant de cette prime tiendra compte du niveau du diplôme obtenu. Cette prime ne sera due qu'après justification par l'intéressé de l'obtention du diplôme et sera versée par moitié dans le délai de six mois.

8-5. - Congé individuel de formation³.

8.5.1. - Le Fongecif Nord/Pas-de-Calais, section "Métaux" Flandres-Douais-Dunkerque, a pour mission, dans la limite de ses ressources, de statuer sur toutes les demandes de congé individuel de formation présentées par les salariés des entreprises de la Métallurgie de son ressort.

¹ Cf. les articles L. 119.5 et R. 119.72 à R. 119.79 du Code du Travail ainsi que l'accord National du 22 janvier 1985.

² Cf. l'accord national sur la classification.

³ Voir aussi accord cadre du 10 mars 1983 sur l'application dans la Métallurgie des dispositions relatives au congé individuel de formation.

CHAPITRE IX. - REMUNERATION

9-1. - Bulletin de paie.

9.1.1. - A chaque paie, il sera remis aux salariés un bulletin comportant de façon nette et à l'encre les mentions suivantes¹ :

- la raison sociale, l'adresse de l'établissement et le numéro d'immatriculation de l'employeur à la Sécurité -Sociale;
- l'organisme auquel sont versées les cotisations;
- le numéro de code A.P .E., le numéro S.I.R.E. T. ;
- les nom et prénoms de l'intéressé;
- son emploi, sa qualification professionnelle ou son indice ou sa position;
- les heures normales et les heures supplémentaires;
- le montant des primes diverses;
- le montant de la rémunération brute, la nature et le montant des déductions opérées sur cette rémunération, ainsi que le montant de la rémunération nette qui en résulte; s'il y a lieu, le montant du crédit en matière de repos compensateur;
- la nature et le montant des primes diverses
- les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée;
- la date du paiement de la rémunération².

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

9.1.3. - Tout mensuel a la faculté de demander communication des différents éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paie.

9.1.4. - Les entreprises doivent prévoir des dispositions intérieures susceptibles d'assurer toute discrétion nécessaire à la paie de chaque mensuel.

9-2. - Modalités de rémunération.

Salaires et classification.

9.2.1. - La classification et le barème des salaires minima des mensuels figurent en annexe³

Dans le champ d'application de la présente Convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial sont majorées de 5% dans les conditions suivantes:

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

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

9.2.1. bis. - Pour l'application des rémunérations minimales hiérarchiques ainsi adoptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale, à l'exception des éléments suivants:

- prime d'ancienneté prévue par la Convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ou par l'accord national sur la mensualisation du 10 juillet 1970 modifié;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

¹ Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 143.2 du Code du Travail

² Sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 143.2 du Code du Travail

³ Cf Accord national sur la classification du 21/07/75

En application du principe défini à l'alinéa 1 du présent article, 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 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.

9.2.2. - Par dérogation à l'article 1.5.3., la révision éventuelle des salaires pourra avoir lieu moyennant un simple préavis de quinze jours. Les parties se réuniront au moins une fois par an.

9.2.3. - Les mensuels sont rémunérés au mois selon le classement de leur emploi ou de leur fonction dans la classification sur les mêmes bases sans qu'il soit tenu compte de leur sexe.

9.2.4. - L'heure de travail sera calculée sur la base de 1/169^e du salaire mensuel (base 39 heures) que ce soit pour calculer la réduction du salaire en cas d'absence ou sa majoration en cas d'heure supplémentaire.

Indemnités pour travaux pénibles, dangereux, insalubres.

9.2.5. - Les rémunérations mensuelles minimales prévues dans le barème de salaires tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des rémunérations fixées par le contrat individuel de travail.

9.2.6. - A titre exceptionnel, des primes distinctes de la rémunération mensuelle pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles ces travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation de la rémunération de ceux qui les exécutent.

9.2.7. - Ces indemnités peuvent se ranger comme suit:

- conditions de travail particulièrement pénibles, etc.
- risques de maladie, d'usure particulière de l'organisme, travaux dangereux ou insalubres, etc.

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

9.2.9. - 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.

Travail aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement.

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

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, à la chaîne ou au rendement devront être calculés de façon à assurer aux travailleurs d'habileté moyenne travaillant normalement et dans des conditions normales, une rémunération supérieure au taux effectif garanti de la catégorie. La comparaison s'établira sur la période de paie en usage dans chaque entreprise.

Arrêts involontaires de travail¹.

9.2.11. - En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du travailleur (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), le temps d'attente est payé au travailleur au taux effectif garanti de sa catégorie.

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

¹ Cette disposition s'entend sans préjudice de l'application des articles L. 231.8.1. et L. 231.8.2. du Code du Travail relatifs au droit d'alerte.

9-3. - Dispositions particulières aux jeunes.

Salaire mini.

9.3.1. - Pour la détermination des mini garantis des jeunes mensuels, non titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat conclu dans le cadre des mesures visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, les abattements suivants seront appliqués:

- 20% de 16 à 17 ans;
- 10% de 17 à 18 ans.

Ces abattements seront supprimés pour les jeunes ayant un an d'ancienneté.

9.3.2. - Par ailleurs, en application des dispositions légales, le jeune ayant six mois de pratique professionnelle ne pourra percevoir une rémunération inférieure au S.M.I.C.

9-3. bis. - Egalité de rémunération.

9.3. bis 1. - Conformément aux dispositions légales, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés qui surgiraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 1.6.1. de la présente convention, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

9.3.bis 2. - Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles visant à favoriser l'emploi ou la formation des jeunes, les jeunes salariés qui effectuent 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.

Les difficultés pouvant naître de l'application de cette règle pourront donner lieu à application des articles 1.6.1. et suivants.

9.3. bis 3. - Conformément aux dispositions légales, les entreprises pratiqueront obligatoirement l'égalité de rémunération entre Français et Etrangers pour un travail de valeur égale. Les difficultés qui surgiraient à ce sujet seront soumises à la Commission prévue à l'article 1.6.1. de la présente convention, sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

9-4. - Prime d'ancienneté.

9.4.1. - Il est attribué aux mensuels une prime d'ancienneté déterminée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Définition de l'ancienneté.

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

Montant de la prime.

9.4.3. - Cette prime est calculée sur la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie de l'intéressé.

Elle varie proportionnellement à son horaire de travail et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

9.4.4. - Les taux de la prime sont les suivants:

Ancienneté	Taux
Après 3 ans	3%
Après 4 ans	4%
Après 5 ans	5%
Après 6 ans	6%
Après 7 ans	7%
Après 8 ans	8%
Après 9 ans	9%

Ancienneté	Taux
Après 10 ans	10%
Après 11 ans	11%
Après 12 ans	12%
Après 13 ans	13%
Après 14 ans	14%
Après 15 ans	15%
Après 20 ans	17%

9.4.5. - Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute à la rémunération mensuelle réelle. Elle doit figurer à part sur la feuille de paie.

9-5. - Remplacement provisoire.

9.5.1. - Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste appartenant à un échelon supérieur de la classification, pendant une période continue dépassant trois mois, recevra, à partir du quatrième mois et pour les trois mois écoulés, une indemnité mensuelle égale aux 4/5e de la différence entre le mini conventionnel de sa catégorie et le mini conventionnel de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

CHAPITRE X. - SUSPENSION DU CONTRAT - ABSENCES

10-1. - Absence non justifiée.

10.1.1. - Toute absence non justifiée, sauf cas de force majeure ou cas fortuit, dans un délai de deux jours ouvrés, donne droit à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail, la constatation devant être, sous peine de nullité, notifiée à l'intéressé par lettre recommandée.¹

10-2. - Maladie.

10.2.1. - Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident et notifiées par l'intéressé dans le délai de deux jours ouvrés, sauf cas de force majeure, ainsi que les absences dues à un accident de travail, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Rupture du contrat.

10.2.2. - Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la résiliation du contrat peut intervenir dans les conditions habituelles si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

10.2.3. - L'employeur sera fondé à prendre acte de la rupture du contrat de travail, soit au cas où l'absence se prolongerait plus de sept mois, soit au cas exceptionnel où, après examen de toutes les possibilités, le remplacement effectif de l'intéressé s'imposerait².

Lorsque cette absence est consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle contractée par l'intéressé dans l'entreprise, les dispositions applicables sont celles résultant de la réglementation en vigueur³.

10.2.4. - L'intéressé en sera avisé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette notification tiendra compte du préavis d'usage.

Indemnités de rupture.

10.2.5. - L'intéressé bénéficiera d'une indemnité égale à celle à laquelle il aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté s'il avait été congédié.

10.2.6. - En outre, si la rupture du contrat est nécessitée par son remplacement avant l'expiration du délai de sept mois prévu à l'article 10.2.3., il recevra une somme égale à l'indemnité de préavis dont il aurait bénéficié s'il avait été licencié sans qu'ait été observé le délai congé.

Préférence au réembauchage.

10.2.7. - Lorsque le contrat se trouvera rompu dans les conditions indiquées ci-dessus, l'intéressé bénéficiera pendant un délai de six mois à compter de cette rupture d'un droit de préférence au réembauchage. Ce délai est porté à trois ans dans le cas où le contrat s'est trouvé rompu du fait d'un accident du travail lorsque la victime a suivi un stage de rééducation. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés.

Indemnisation des jours de maladie.

10.2.8. - En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressources dans les conditions suivantes:

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

¹ Ces dispositions s'entendent sous réserve de l'application des articles L. 122.14 et suivants du Code du Travail et de la Loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé).

² Ces dispositions s'entendent sous réserve de l'application des articles L. 122.14 et suivants du Code du Travail.

³ Cf. articles L. 122.32.1. à L. 122.32.11. du Code du Travail.

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

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

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

10.2.11. - Les garanties accordées ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit d'une part, des Caisses de Sécurité Sociale, à l'exclusion des majorations pour trois enfants pendant la période d'indemnisation à 75% d'autre part, des Caisses Complémentaires mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident de travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler¹.

10.2.12. - 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.

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

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions des articles 10.2.9. et suivants acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

10.2.14. - Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un mensuel au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées à laquelle son ancienneté lui donne droit.

Pour une même absence, la durée totale d'indemnisation ne pourra, d'autre part, dépasser la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

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

10.2.16. - Les dispositions des articles 10.2.9. et suivants s'appliquent en cas de déplacement de service au sens des Conventions Collectives.

Maladie en cours de préavis.

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

En ce cas, l'intéressé bénéficiera des indemnités prévues au chapitre "indemnisation des jours de maladie" pendant sa maladie et au plus tard jusqu'à la fin de son préavis.

Remplacement.

10.2.18. - Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, il pourra, après avoir étudié toutes les possibilités de remplacement interne, prendre acte de la rupture du contrat mais cette rupture ne pourra avoir pour effet de priver le mensuel des indemnités prévues au chapitre "indemnisation des jours de maladie" dont il aurait pu bénéficier au titre de cette maladie jusqu'à l'épuisement de ses droits.

Il garde en outre le bénéfice de l'indemnité de congédiement et de l'indemnité de préavis dans les conditions prévues aux articles 10.2.5. et 10.2.6. sans que celles-ci puissent se cumuler avec l'indemnité de maladie correspondant à la même période².

Inaptitude médicale au poste.

10.2.19. - Lorsque l'employeur prend acte de la rupture du contrat de travail d'un salarié en considération d'une inaptitude médicale à son poste de travail, le salarié a droit, si l'inaptitude ne résulte ni d'un accident du travail, ni d'une maladie professionnelle, à une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement.

¹ Ces dispositions s'entendent sous réserve de l'application de la loi 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

² Cette disposition s'entend sous réserve de l'application des articles L. 122.6, L. 122.9, R. 122.1 et L. 122.14 du Code du Travail ainsi que de la Loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé).

10-3. - Maternité adoption.

10.3.1. - Les dispositions applicables en cas de maternité ou d'adoption sont celles qui résultent de la réglementation en vigueur.

10.3.2. – Toutefois, en cas de maternité et sous réserve des dispositions légales plus favorables, la femme a le droit de suspendre le contrat de travail pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine onze semaines après la date de celui-ci.

Indemnisation au titre de la maladie.

10.3.3. - Pendant la période de repos de dix-sept semaines prévue à l'article 10.3.2., la mensuelle ayant un d'ancienneté dans l'entreprise, pourra sur sa demande - présentée au moment de l'arrêt de travail - être admise au bénéfice d'un congé de maladie dans les conditions et limites prévues aux articles 10.2.9. et suivants.¹

10.3.4. - De toute façon, la durée totale d'indemnisation, tant pour la période de repos que pour la maladie, ne pourra dépasser celle à laquelle son ancienneté lui donne droit².

Congé d'allaitement.

10.3.5. - La femme allaitant son enfant pourra:

- soit, pendant une durée maximale d'un an, s'absenter une heure par jour pendant les heures de travail, sous réserve de présenter chaque mois à l'employeur un certificat d'allaitement;
- soit, obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement, à la condition de présenter à l'employeur, préalablement au congé, un certificat d'allaitement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître à l'entreprise, six semaines au plus tard avant l'expiration de leur congé, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi.

Dans ce cas, l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement, devront être payées par l'Employeur.

Les mêmes indemnités seront dues lorsque, à l'issue du congé, l'Employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé d'allaitement.³

Congé pour enfant malade.

10.3.6. - Il sera accordé à la salariée, ou au salarié, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner son enfant gravement malade.

Changement de poste.

10.3.7. - Dans le cas où l'état de santé médicalement constaté de la salariée en état de grossesse nécessite son affectation temporaire dans un autre emploi, cette affectation se fera dans les conditions prévues par la loi.

^{1 et 2} Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé).

³ Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions relatives au congé parental d'éducation (Cf. articles L. 122.28.1 à L. 122.28.7 et R. 122.11 du Code du Travail).

10-4. - Obligations militaires.

Service militaire.

10.4.1. - Le départ au service militaire ne constitue pas, en soi-même, une cause de rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi sur le recrutement.

10.4.2. - Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Celles-ci seront calculées sur la base du salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait été réintégré.¹

10.4.3. - Dans le cas où l'intéressé ne ferait pas connaître son intention de reprendre son poste dans les conditions prévues par la loi, il sera considéré comme démissionnaire mais il sera dispensé du paiement de l'indemnité de préavis.

10.4.4. - Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Stage de présélection.

10.4.5. - Les absences occasionnées par le stage de présélection militaire sont régies par les dispositions résultant de la réglementation en vigueur.²

Commissions de réforme.

10.4.6. - Le temps passé aux commissions militaires de réforme ne doit entraîner aucune perte de salaire.

Périodes militaires obligatoires.

10.4.7. - Les absences occasionnées par l'appel sous les drapeaux comme réserviste pour une période obligatoire d'instruction militaire ne seront pas considérées comme entraînant rupture du contrat de travail.

10.4.8. - Le salarié qui effectue une période d'exercice militaire n'a droit à aucune rémunération pour la durée de son absence. Toutefois, à l'issue d'une période obligatoire d'exercice et non provoquée par l'intéressé, celui-ci recevra de son employeur une indemnisation complémentaire des allocations de l'administration prévues en cas de perte totale de rémunération. Cette indemnisation complémentaire sera due au vu de la justification du paiement de l'administration.

10-5. - Autres absences.

Absences dues à un cas fortuit ou de force majeure.

10.5.1. - L'article 10.2.1. s'appliquera également pour les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou un cas fortuit tels que: incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès, soit du conjoint, soit d'un descendant ou d'un ascendant du salarié ou de son conjoint.

Absences de courte durée.

10.5.2. - L'employeur peut, dans certains cas, autoriser des absences de courte durée payées qui pourraient ne pas donner lieu à récupération.

¹ Ces dispositions s'entendent sous réserve des articles L. 122.14 et sans préjudice de l'article L. 122.19 du Code du Travail .

² Cf. la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 4 de l'accord annexé).

CHAPITRE XI. - CONGES DIVERS

11-1. - Congés payés.

Congé principal. Durée.

11.1.1. - Tout apprenti ou mensuel a droit chaque année à un congé à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées par la législation en vigueur et qui doit être effectivement pris.

Congé principal. Travail effectif

11.1.2. - Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé: les périodes de congés payés de l'année précédente, les périodes de repos des femmes en couches et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les absences accordées au titre des articles 2.2.2., 2.2.3 et 2.2.6.

11.1.3. - Pour autant qu'il y ait ouverture de droit à congé, les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical, les jours de congé exceptionnels pour événements familiaux, les permissions exceptionnelles justifiées accordées au cours de l'année, ne peuvent entraîner la réduction des congés annuels.

Congé d'ancienneté. Durée.

11.1.4. - Les salariés bénéficieront d'un congé supplémentaire de :

- 1 jour ouvrable après 10 ans d'ancienneté;
- 2 jours ouvrables après 15 ans d'ancienneté;
- 3 jours ouvrables après 20 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

11.1.5. - Ce congé devra être pris à une autre époque que le congé principal sauf accord préalable avec l'employeur.

Cependant, en accord avec l'intéressé, ces jours supplémentaires pourront être indemnisés sans être pris effectivement.

Congé d'ancienneté. Travail effectif.

11.1.6. - Pour le calcul de la durée du congé d'ancienneté, sont assimilées à des périodes de travail effectif, celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendue sans que le contrat ait été résilié notamment pour cause de maladie, d'accident de travail, d'absences autorisées, de mobilisation, de service préparatoire, de maintien sous les drapeaux ou de rappel à titre quelconque (période de réserve par exemple), d'absences accordées au titre des articles 2.2.2., 2.2.3. et 2.2.6., etc.

Congés supplémentaires travailleurs étrangers.

11.1.7. - Il sera accordé une semaine de congé supplémentaire non payé aux travailleurs étrangers quand ils rentrent dans leur pays d'origine sous réserve que la distance séparant le point de départ et le lieu d'arrivée soit au moins égale à 800 km. Des justificatifs pourront être demandés.

Non cumul.

11.1.8. - Les différents congés définis ci-dessus se cumulent entre eux mais ils ne peuvent - sauf dispositions contraires - s'ajouter même partiellement aux congés qui pourraient éventuellement être accordés par les usages ou par les contrats individuels de travail, ni à ceux qui sont définis dans les avenants à la présente Convention.

Cependant, le salarié aura droit aux congés accordés par les usages et contrats individuels de travail ou par des avenants lorsque leur durée totale sera supérieure à celle obtenue par l'application de la présente Convention.

Départ en congés.

11.1.9. - La période des congés qui, conformément à la loi, doit comprendre la période du 1er mai au 31 octobre, sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

11.1.10. - La période des congés sera fixée au plus tard en février de l'année au cours de laquelle les congés sont pris.

11.1.11. - Dans la mesure où il n'en résultera pas d'entrave pour la production, l'employeur fera connaître à chaque intéressé au moins trois mois à l'avance la date du départ fixée pour son propre congé.

11.1.12. - En cas de congé par roulement, l'ordre des départs sera fixé par l'employeur. Il sera tenu compte des nécessités du service et, dans la mesure du possible des desiderata des intéressés, de leur situation de famille, de leur ancienneté.

On accordera de préférence le congé pendant les vacances scolaires aux personnes dont les enfants fréquentent l'école.

Maladie se prolongeant pendant le congé.

11.1.13. - Le salarié absent pour maladie pendant la période fixée pour son propre congé, peut, à son retour, bénéficier soit d'une indemnité compensatrice, soit du congé effectif.

Allocation complémentaire de vacances.

11.1.14. - A l'occasion du congé et en plus de l'indemnité de congés payés, tout salarié percevra une allocation complémentaire dont le montant fera l'objet d'une négociation entre les parties signataires de la présente convention, chaque année, avant la fin du mois d'avril.

En tout état de cause, l'évolution de cette allocation ne pourra être inférieure, chaque année, à la moitié de l'évolution du salaire moyen ouvrier constatée au cours de l'année civile précédente dans l'ensemble de la Métallurgie nationale par les statistiques du Ministère du Travail.

Le montant de l'allocation déterminé selon les dispositions du présent article couvre la période allant du 1er mai de l'année au cours de laquelle il est fixé au 30 avril de l'année suivante.

Cette allocation sera versée au moment du départ en congés.

11.1.15. - Cette allocation sera calculée, comme en matière de congés payés, mais sans arrondissement, au prorata du nombre de mois entiers de présence dans l'entreprise durant la période de référence.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, l'allocation sera calculée en tenant compte d'un coefficient résultant du rapport entre l'horaire habituel de l'intéressé et la durée légale du travail.

11.16. - Cette indemnité ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé ou celui prévu pour la reprise du travail (sauf si l'absence est autorisée ou justifiée par la maladie, un accident ou un cas de force majeure) ni à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés.

11.17. - Toutefois, elle sera versée prorata temporis :

- aux salariés licenciés sauf si le congédiement est motivé par une faute grave ou professionnelle;
- lors de leur départ, aux jeunes gens appelés au service militaire;
- en cas de départ en retraite;
- en cas de décès du salarié, à la veuve et aux enfants à charge.

11.1.18. - Elle ne se cumulera pas avec les primes qui, même sous une autre dénomination, auraient le même objet.

11-2. - Jours de fête.

11.2.1. - Le chômage des jours de fête légale, d'une des journées de fête locale et d'une fête professionnelle ne peut entraîner de réduction de la rémunération mensuelle.

11.2.2. - Ces jours sont considérés comme non ouvrables au regard de la réglementation sur les congés payés.

11-3. - Congés exceptionnels.

Congés de mariage.

11.3.1. - Un congé payé exceptionnel de quatre jours ouvrables sera accordé à tout mensuel à l'occasion de son mariage. Dans le cas où le mariage aurait lieu pendant la période des congés payés annuels de l'intéressé, celui-ci aura la faculté, soit de prendre à une autre époque de l'année dudit mariage les quatre jours de congé supplémentaire ci-dessus, soit de toucher l'indemnité correspondante.

11.3.2. - Une journée de congé sera accordée à tout mensuel à l'occasion du mariage d'un enfant ou d'un petit-enfant. Cette absence ne devra entraîner aucune perte de salaire.

Congé de naissance.

11.3.3. - Le congé de naissance est attribué dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur. ¹

Congés de décès.

11.3.4. - Tout mensuel a droit à l'occasion du décès d'un membre de sa famille, à un congé exceptionnel dans les conditions suivantes :

- 3 jours en cas de décès du conjoint ou d'un enfant;
- 1 jour en cas de décès du père ou de la mère du salarié ou de son conjoint.

Dans le cas où les funérailles ont lieu à plus de 300 km du domicile du salarié, le congé sera porté à deux jours si l'intéressé y assiste effectivement;

- 1 jour en cas de décès d'un ascendant du salarié ou de son conjoint, des petits-enfants, des frères et sœurs, des beaux-frères et belles-sœurs de ce salarié, du gendre et de la bru;
- 3 jours en cas de décès de la mère, du frère ou de la sœur dont l'intéressé a la charge s'il est soutien de famille au sens légal du terme.

11.3.5. - Les absences prévues aux articles 11.3.1., 11.3.2. et 11.3.4. ne devront entraîner pour le salarié aucune perte de salaire.

¹ Cf. article L. 226.1 du Code du Travail.

CHAPITRE XII. - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

12-1. - Principes.

12.1.1. - Le contrat de travail fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes.

La résiliation de ce contrat devra faire l'objet d'une notification écrite de la part de la partie qui en prend l'initiative¹.

12.1.2. - Aucun licenciement, même pour faute grave, ne peut être prononcé sans que l'intéressé ait été, au préalable, mis à même d'être entendu sur sa demande par l'employeur ou son représentant responsable.¹

12.1.3. - La partie qui aura pris l'initiative de la rupture devra cependant respecter le délai de préavis tel qu'il est défini ci-après.

12-2. - Préavis.

Durée du préavis.

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

- deux semaines et la semaine en cours pour les emplois classés au niveau I ;
- un mois et le mois en cours pour les emplois classés au niveau II ou au niveau III ;
- deux mois et le mois en cours pour les emplois classés au niveau IV ;
- trois mois et le mois en cours pour les emplois classés au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à celle prévue par la loi.²

Indemnité compensatrice de préavis.

12.2.2. - Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé jusqu'au terme de la période de préavis restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis.

12.2.3. - Cependant, 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 par les accords nationaux en vigueur.³

Heures pour recherche d'emploi.

12.2.4. - Durant la période de préavis, que la rupture soit le fait de l'employeur ou de l'intéressé, le mensuel est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant:

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

En cas de démission, pour pouvoir prétendre au bénéfice de ces heures, le salarié devra être inscrit à l'agence de l'emploi et présenter un certificat de cet organisme attestant qu'il a répondu aux offres de celui-ci pendant cette période.

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

¹ Ces dispositions s'entendent sans préjudice de l'application des articles L. 122.14 et suivants du Code du Travail.

² Soit actuellement un mois après six mois d'ancienneté dans l'entreprise et deux mois après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, au titre du dernier contrat en cours (art. L. 122.6)

³ Cf. accord national du 12/06/87 sur les problèmes généraux de l'emploi.

12.2.6. - A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de deux heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur. A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées par périodes maximales de deux jours, compte tenu des nécessités du service.

En accord avec l'employeur, l'intéressé pourra bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

12-3. - Indemnité de congédiement.

Montant de l'indemnité.

12.3.1. - Aux mensuels congédiés - sauf en cas de faute grave ou de force majeure - ayant une ancienneté supérieure à deux ans et inférieure à cinq ans, il sera alloué une indemnité calculée conformément à la législation en vigueur.^{1 2}

12.3.2. - Aux mensuels congédiés - sauf en cas de faute grave de leur part ou de force majeure - ayant plus de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement, il sera alloué une indemnité distincte du préavis et égale à 1/5e de la rémunération mensuelle, par année entière d'ancienneté.^{2 3}

12.3.3. - Pour les mensuels ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent, 1/10e de la rémunération mensuelle par année entière au-delà de ces quinze ans.⁴

Indemnités successives.

12.3.4. - Quant l'intéressé aura perçu une indemnité de congédiement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de congédiement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois - et éventuellement de dixièmes - correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé diminuée du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de congédiement perçu par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

Définition "Rémunération mensuelle".

12.3.5. - Par rémunération mensuelle, il faut entendre la moyenne mensuelle des sommes perçues par l'intéressé dans les douze mois qui précèdent le licenciement⁵ à l'exclusion des primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais et de celles ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

12.3.6. - Toutefois, en cas de licenciement collectif, si une réduction d'horaire est intervenue dans les trois mois qui ont précédé la rupture du contrat, dans le calcul de la moyenne mensuelle, le salaire correspondant à cette période de réduction d'activité sera rétabli en tenant compte de l'horaire antérieur.

12.3.7. - En outre, le mensuel conserve les droits, qui découlent des conditions de leur attribution, aux primes et gratifications ayant un caractère contractuel et afférentes à la période en cours au moment de la rupture du contrat.

Cas du licenciement collectif.

12.3.8. - Dans le cas de licenciement collectif et lorsque l'indemnité de congédiement est supérieure à deux mois de salaire, celle-ci sera versée à raison d'un tiers au moment du départ de l'entreprise et le solde dans un délai maximum de trois mois.⁶

¹ Soit 1/10ème de mois par année d'ancienneté.

² Les mensuels âgés de 50 ans et plus compris dans un licenciement collectif pour motif économique bénéficient des dispositions spécifiques résultant des accords nationaux en vigueur.

Cf. accord national du 12/06/87 sur les problèmes généraux de l'emploi

³ Pour les mensuels âgés de 50 ans et plus visés à l'article 20.2.1 de l'avenant particulier à certaines catégories de mensuels. Cf. l'article 20.10.2 instituant une indemnité minimale en cas de licenciement collectif.

⁴ Les mensuels classés au niveau V bénéficient de cet avantage après cinq ans d'ancienneté. Cf. article 20.10.1 de l'avenant particulier à certaines catégories de mensuels.

Pour les mensuels âgés de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif pour motif économique, voir aussi note n° 2.

⁵ Sous réserve de l'application pour les mensuels ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté, de la loi 78-49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé)

⁶ Cette disposition s'entend sous réserve de l'application des articles L. 122.9 et R. 122.1 du Code du Travail et de la loi n° 78.49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé).

12-4. - Départ en retraite.

- *L'article 12-4 « départ en retraite » a été abrogé et remplacé par l'avenant du 19 décembre 2003 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.
Cet avenant a été étendu par arrêté du 6 mai 2004, publié au J.O. du 12 mai 2004 et devient le texte applicable aux mensuels en matière de départ à la retraite, que celui-ci se produise à l'initiative du salarié (départ volontaire à la retraite) ou à celle de son employeur (mise à la retraite).*

B) AVENANT PARTICULIER A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

20-1. - Champ d'application.

20.1.1. - Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 20.2.1. ci-dessous, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente Convention Collective.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant dans la Convention Collective des mensuels.

20-2. - Personnel visé.

20.2.1. - Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 20.1.1. et occupant les fonctions suivantes:

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

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

20-3. - Engagement.

20.3.1. - L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

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

- l'emploi et le classement selon la classification;
- la ressource garantie dudit emploi (base 39 heures) ;
- les appointements réels;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

20.3.3. - L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de quinze 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.

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

20-4. - Examens psycho-sociologiques.

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

20.4.2. - Un intéressé ne pourra se voir reprocher 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.

20-5. - Promotion.

20.5.1. - En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 20.2.1. précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée: à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

20.5.2. - 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 20.3.2. précité pour la lettre d'engagement. .

20-6. - Emploi et perfectionnement.

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

20.6.2. - Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à 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.

20-7. - Mutation professionnelle ¹

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

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

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

Cas du refus.

20.7.3. - Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement. ²

Cas d'acceptation.

20.7.4. - 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.

20.7.5. - 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.

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

Calcul de l'indemnité de licenciement.

20.7.7. - 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.

Calcul de l'indemnité de départ en retraite.

20.7.8. - 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.

¹ Les dispositions du présent article s'entendent sans préjudice de l'application des articles L. 122.14 et suivants du Code du Travail.

² Les dispositions du présent article s'entendent sans préjudice de l'application des articles L. 122.14 du Code du Travail.

20-8. - Rémunération.

20.8.1. - 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.

20.8.2. - 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.

20.8.3. - Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la Convention Collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités.

L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

*Maîtrise d'atelier*¹.

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

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

20-9. - Congés payés.

Rappel en cours de congé.

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

20-10. - Indemnité de licenciement.

Majoration de l'indemnité.

20.10.1. - Pour les mensuels classés au niveau V, la majoration de 1/10^e prévue à l'article 12.3.3. de la Convention des mensuels sera acquise après cinq ans d'ancienneté.

Indemnité minimale.

20.10.2. - 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 calculée selon les dispositions de la Convention Collective territoriale applicable aux mensuels de l'établissement.

20-11. - Reclassement².

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

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

¹ Protocole d'accord national du 30 janvier 1980.

² Les dispositions du présent article s'entendent sous réserve de l'application des articles L. 122.9 et R. 122.1 du Code du Travail et, pour les mensuels ayant entre 2 et 5 ans d'ancienneté, de la loi no78-49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé).

20.11.2. - 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'article précédent dans la limite suivante:

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

20-12. - Secret professionnel, clause de non-concurrence.

20.12.1. - 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.

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

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

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

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

20.12.4. - 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.