

CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES ET CONNEXES DE LA HAUTE-VIENNE ET DE LA CREUSE DU 1^{er} JUIN 1977

(ÉTENDUE PAR ARRETE DU 22 JUILLET 1980, JO 21 SEPTEMBRE 1980)

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Domaine d'application professionnel et territorial

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

Elle a pour objet de réaliser conformément à l'accord national modifié du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, l'unification des statuts du personnel ouvrier et du personnel mensuel dans les établissements se trouvant dans son champ d'application.

Le terme « salariés » désigne expressément les ouvriers, les employés, les dessinateurs, les techniciens et les agents de maîtrise.

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

Entrent dans le champ d'application de la convention, les entreprises appartenant aux industries susvisées qui figurent sous les références indiquées en annexe dans la nomenclature de la statistique générale de la France.

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

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

A la demande des parties signataires, la présente convention fera l'objet, en cas de nécessité, d'avenants discutés par les parties signataires des présentes.

Le champ d'application territorial de la présente convention s'étend aux départements de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Article 2 - Durée — Dénonciation — Révision

La présente convention est conclue pour une durée de un an, à compter de sa signature et se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle par l'une des parties contractantes.

La dénonciation, pour être valable, devra être adressée par lettre recommandée, avec préavis d'un mois et devra être accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à la révision afin que les pourparlers puissent s'engager sans retard dès leur dénonciation. La présente convention ainsi dénoncée, restera en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

Article 3 - Déclaration

La présente convention annule et remplace toutes les conventions collectives antérieures.

Les dispositions de la présente convention ne constituent qu'un minimum et ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle aux accords qui pourraient être conclus sur le plan national, régional, local ou d'établissement (art. 31 *n* de la loi du 11 fév. 1950).

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la convention, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs.

Droit syndical

Les parties entendent faire application des dispositions légales relatives à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, complétées par les modalités édictées aux articles ci-après.

Article 4 - Droit syndical et liberté d'opinion

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties reconnaissent la liberté d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat professionnel de leur choix, constitué en vertu du Livre III du code du travail.

Les parties contractantes s'engagent mutuellement à ne pas tenir compte, dans leurs rapports, du fait d'appartenir à une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques, les croyances religieuses, l'origine ou la nationalité du travailleur sous réserve de respecter la proportion réglementaire de main-d'oeuvre étrangère, pour arrêter leur décision en matière d'embauchage, de congédiement, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement, etc.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

Le droit syndical et la liberté d'opinion ne doivent pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

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

Article 5 - Autorisation d'absence

Pour faciliter le libre exercice du droit syndical :

Des autorisations d'absence, non rémunérées, seront accordées aux salariés ayant des fonctions statutaires ou officielles à remplir pour leur permettre d'assister aux réunions de leur organisation syndicale, de la sécurité sociale, des allocations familiales, du conseil des prud'hommes, etc.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production. Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels et ne devront causer aucun préjudice aux intéressés dans l'exercice de leur profession.

Lorsqu'un salarié assistera à une réunion, jury d'examen ou tout autre organisme officiel donnant lieu à remboursement de salaire par l'administration, l'entreprise pourra faire l'avance du salaire à charge par le salarié de déléguer à l'entreprise ses droits à indemnisation par l'administration.

Article 6 - Commission paritaire

Dans le cas où des salariés participeraient à une réunion paritaire décidée par les organisations d'employeurs et celles de salariés, le temps perdu sur l'horaire normal de travail des intéressés sera payé au même salaire que s'ils avaient effectivement travaillé à condition que soient respectées les règles arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre des salariés appelés à y participer, et que les salariés en aient préalablement informé leur employeur ou son représentant.

Article 7 - Permanent syndical

Dans le cas où un salarié 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, celui-ci jouira, pendant un an et un mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat annuel de l'intéressé.

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 l'ancienneté.

En cas de non-réembauchage dans l'établissement d'origine, l'intéressé recevra, à titre exceptionnel, une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle.

Article 8 - Congé éducation

En matière de congé éducation, les salariés seront admis au bénéfice des textes en vigueur et dans les conditions prévues par ces textes.

Article 9 - Panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage grillagés ou vitrés de 0,50 mètre sur 1 mètre, fermant à clef, seront réservés aux communications syndicales et à celles des délégués du personnel. Ces panneaux seront placés en des endroits accessibles au personnel, notamment aux portes d'entrée ou de sortie.

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

- aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage ;
- les communications des délégués du personnel ne pourront se rapporter qu'à des informations entrant dans le cadre de leur mission. Celles des organisations syndicales ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre syndical intéressant le personnel de l'établissement ;

D'une façon générale, les parties entendent faire application, en matière d'affichage, des règles édictées par la loi du 31 décembre 1968.

Délégués du personnel

Article 10 - Nombre de délégués

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

Le nombre des délégués du personnel est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant ;
- de 26 à 50 salariés : 2 titulaires, 2 suppléants ;
- de 51 à 100 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants ;
- de 101 à 250 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants ;
- de 251 à 500 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants ;
- de 501 à 1 000 salariés : 9 titulaires, 9 suppléants ;
- Par tranche supplémentaire de 500 salariés : 1 titulaire, 1 suppléant.

Article 11 - Préparation des élections

La date et les heures de commencement du scrutin, ainsi que l'organisation de celui-ci, seront déterminées dans l'établissement, par la direction après avis des délégués sortants.

De la même façon, seront déterminées les conditions dans lesquelles pourra être organisé le vote par correspondance pour les salariés occupés à l'extérieur ou travaillant par poste ou de nuit.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail.

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.

La date des élections se placera dans le mois précédant l'expiration du mandat des délégués et sera annoncée vingt jours au moins à l'avance.

Cette annonce aura lieu par voie d'affichage aux soins de l'employeur et sera accompagnée de la liste des électeurs par collège et de la liste des éligibles.

Les listes des candidats seront présentées au moins quatre jours avant le jour du scrutin et en cas de vote par correspondance, ce délai sera porté à huit jours.

Les listes pourront comporter un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir.

Les organisations syndicales intéressées dresseront les listes des candidats qu'elles proposent conformément à la loi du 16 avril 1946 modifiée par la loi du 7 juillet 1947.

Des emplacements spéciaux, en nombre suffisant, seront réservés, pendant toute la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, savoir :

- 1° Avis du scrutin ;
- 2° Listes électorales par collège ;
- 3° Les textes concernant le nombre des délégués, les conditions d'électorat, d'éligibilité, les élections et les voies de recours possibles ;
- 4° Listes des candidats ;
- 5° Procès-verbaux des opérations électorales.

Tous les éléments concernant les élections seront communiqués aux travailleurs occupés à l'extérieur de l'établissement, au moins quatre jours avant la date des élections.

Article 12 - Bureau de vote

Le bureau électoral de chaque section de vote sera composé pour chaque collège de trois électeurs : les deux plus anciens et le plus jeune, présents à l'ouverture et acceptant.

La présidence appartiendra au plus ancien.

Le bureau sera assisté dans toutes ces opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, d'un employé de la feuille de paye ou d'un marqueur et sur la demande et au choix des candidats d'un membre du personnel représentant chaque liste.

Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Article 13 - Organisation du vote

Les bulletins et enveloppes d'un modèle uniforme seront fournis par la direction qui organisera également les isolements.

L'électeur ne peut pas pratiquer de panachage mais peut rayer des noms de candidats sur les bulletins.

Sont considérés comme bulletins blancs ou nuls les bulletins blancs, illisibles, sans enveloppe, se trouvant dans des enveloppes non réglementaires, ceux qui ne contiennent pas de désignation

suffisante, ceux dans lesquels les électeurs se font connaître ou ceux qui portent des signes de reconnaissance.

Sont considérés aussi comme bulletins nuls les bulletins panachés : le panachage étant interdit.

Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'un bulletin. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

Comité d'entreprise

Article 14

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur. Dans les établissements occupant habituellement au moins cinquante salariés, il est institué un comité d'entreprise ou d'établissement, qui comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

de 50 à 75 : trois titulaires, trois suppléants ;
de 76 à 100 : quatre titulaires, quatre suppléants ;
de 101 à 500 : cinq titulaires, cinq suppléants ;
de 501 à 1 000 : six titulaires, six suppléants ;
de 1 001 à 2 000 : sept titulaires, sept suppléants ;
de 2 001 à 4 000 : huit titulaires, huit suppléants ;
de 4 001 à 7 000 : neuf titulaires, neuf suppléants ;
de 7 001 à 10 000 : dix titulaires, dix suppléants ;
plus de 10 000 : onze titulaires, onze suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

Le chef d'entreprise peut se faire assister pendant les séances d'un ou plusieurs chefs de service avec voix consultative, lorsque des questions particulières sont à traiter.

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

Apprentissage — Formation professionnelle

Article 15 – Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L. 111-1 et suivants, les articles R. 111-1 et suivants et les articles D. 117-1 et suivants et D. 811-32 et suivants du code du travail.

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

Article 16 - Formation et perfectionnement professionnels

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

Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définis et aménagés par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants, ainsi que par l'accord collectif national intervenu dans les industries des métaux le 11 avril 1973 .

Contrat de travail

Article 17 – Embauchage

L'embauchage est effectué par la direction, conformément aux lois et règlements en vigueur et compte tenu des précisions contenues dans les alinéas ci-après :

Au moment de pourvoir à des postes vacants ou créés, les employeurs s'efforceront d'y placer en priorité des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise avant de faire appel à des éléments extérieurs sauf s'il s'agit de salariés prévus à l'alinéa suivant.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, il sera fait appel de préférence, aux salariés qui auraient été licenciés depuis moins de six mois par manque de travail et qui n'auraient pas été embauchés dans une autre entreprise. Les salariés ainsi réintégrés conserveront les avantages qu'ils avaient acquis au moment de leur licenciement, le salaire et la qualification, toutefois, étant fonction du nouvel emploi.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise et en cas de modification dans la structure de l'entreprise, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront obligatoirement consultés.

Toutes ces dispositions ne peuvent faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'oeuvre (mutilés, pères de familles, etc...). Sauf circonstances exceptionnelles, par exemple, pénurie de main-d'oeuvre dans l'emploi à remplir, et après avis favorable des délégués, les employeurs n'embaucheront aucun retraité bénéficiant d'une retraite égale ou supérieure au S. M. I. C.

Article 18 - Catégories professionnelles

Le classement des professions de salariés et les définitions des fonctions sont conformes à l'accord national de classification du 21 juillet 1975 .

Article 19 – Article abrogé par avenant du 02/09/2008

Article 20 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

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

Article 21 – Durée du travail

La durée hebdomadaire du travail et la répartition des heures de travail sont réglées par l'employeur, conformément aux dispositions légales et règlements en vigueur.

En outre, il sera fait application des dispositions des accords qui pourraient intervenir au niveau national sur la réduction du temps de travail.

Article 22 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions prévues par la loi.

Article 23 - Travail temporaire

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

Article 24 - Travail des femmes

Les congés de maternité, la protection des femmes enceintes ou accouchées seront soumis aux dispositions de la loi sur la protection de la maternité.

Afin d'éviter les bousculades, toute salariée enceinte de plus de trois mois sera autorisée à quitter son travail cinq minutes avant l'heure normale sans subir de préjudice.

Les femmes âgées de moins de vingt ans ou de plus de quarante ans seront exemptes du travail aux machines, à moins qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la possibilité de faire ce travail ou de le continuer.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, toute salariée, à condition qu'elle ait une présence continue supérieure à un an au moment du changement de poste, bénéficiera du maintien de ses rémunérations effectives antérieures pendant une durée maximale de trois mois.

Dans tous les cas où la nature du travail sera incompatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée.

Article 25 - Congés maternité

Les congés payés de maternité, dans la période qui précède et suit l'accouchement, sont fixés à quatre-vingt dix jours au maximum.

La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder six semaines et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder huit semaines, portées à onze semaines en cas de maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches et mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail.

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

Pour soigner un enfant gravement malade, et sur présentation d'un certificat médical le concernant, il sera accordé un congé non payé à la salariée et sur sa demande.

Article 26 - Congés d'allaitement

Les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant le terme du congé qu'elles auront sollicité, 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 licenciements collectifs. 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.

Article 27 -Travail des jeunes

Les conditions particulières du travail des jeunes ouvriers dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

Il est expressément rappelé que les jeunes de moins de dix-huit ans doivent être soumis tous les trois mois à un examen médical.

Article 28 - Handicapés physiques

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

Les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour éviter que les handicapés physiques ne soient victimes de bousculades, notamment en les autorisant à quitter le travail cinq minutes avant l'heure normale, sans subir de préjudice.

Suspension — Modification — Résiliation du contrat de travail

Article 29 - Période de réserve

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

Article 30 - Modification du contrat de travail

Si l'employeur désire apporter une modification à une des clauses substantielles du contrat de travail, il doit obtenir préalablement l'acceptation du salarié. Si le salarié n'accepte pas, l'employeur doit se soumettre aux obligations qu'implique la résiliation du contrat de travail (préavis, indemnité compensatrice de congé, éventuellement indemnité de licenciement et autorisation du service départemental de la main-d'œuvre).

Article 31 - Résiliation du contrat de travail

Toute absence non justifiée pendant trois jours de travail consécutifs donne le 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 pli recommandé.

Toutefois, les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ou à un cas fortuit, tels que incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, ne seront pas considérées comme entraînant la rupture du contrat de travail.

Article 32 - Préavis ou délai-congé

En cas de licenciement, sauf pour faute grave, d'un salarié, le délai-congé est réglé conformément aux clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

Les parties entendent faire application des règles légales relatives aux dispositions concernant le licenciement et aux textes d'application.

Article 33 - Règles à observer en cas de licenciement collectif

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction devra, au préalable, consulter le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel.

Si, en dernier ressort, des licenciements étaient décidés, ceux-ci devraient s'opérer suivant les règles prévues en matière de licenciements et selon les modalités fixées par le règlement intérieur de l'entreprise, compte tenu notamment, et sans ordre préférentiel :

- des nécessités de la production ;
- de la valeur professionnelle ;
- de la situation personnelle et familiale (y compris l'état de grossesse) ;
- de l'ancienneté dans l'établissement.

Sauf cas tout à fait particuliers, les retraités occupés dans l'établissement seront licenciés en premier lieu, eu égard cependant au montant de leur retraite.

Aucun licenciement pour les motifs définis ci-dessus ne pourra avoir lieu, sauf cas de force majeure (exemple : sinistre) dans un service ou une section déterminée, lorsque l'horaire hebdomadaire de ce service ou de cette section aura été supérieur à quarante heures pendant les quatre semaines précédant la décision de licenciement.

Les parties décident la création d'une commission paritaire qui aura à connaître du problème qui, par suite de son importance, dépasse le cadre de l'entreprise.

Hygiène — Sécurité — Prévention

Article 34

Les parties entendent veiller à l'application des différents textes légaux ou conventionnels concernant l'hygiène, la sécurité, la prévention notamment de la loi du 6 décembre 1976.

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires avec lavabos, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des moyens de nettoyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur, et notamment dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres et salissants et dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Les cabinets d'aisances et urinoirs ne devront pas communiquer avec les locaux fermés où le personnel est appelé à séjourner. Ces cabinets d'aisances et urinoirs seront bien aérés, facilement lavables et devront être convenablement utilisés.

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les w.-c. à l'usage féminin, seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et par des femmes, des dispositions seront prises, lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes, pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

Article 35

Autant que possible et si le besoin s'en fait sentir, il sera mis à la disposition du personnel un local clair, bien aéré et chauffé lui permettant d'y prendre ses repas. Il sera muni d'appareils permettant de chauffer les aliments.

Article 36

Les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux auront une composition conforme aux règlements en vigueur.

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

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

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition ; en particulier, le port des équipements de sécurité est obligatoire.

Article 37

Le temps de présence aux réunions du comité d'hygiène et de sécurité ainsi que celui consacré à des missions individuelles confiées par le comité sont rémunérées aux membres du comité comme heures de travail.

Conciliation

Article 38

Les différents collectifs nés de l'application de la présente convention 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.

Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs.

Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités à condition de conserver à la commission son caractère paritaire. Elle sera présidée par un inspecteur du travail.

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.

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

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

Les parties signataires à la convention, salariés et employeurs et les représentants s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation au travail avant l'expiration du délai de huit jours fixé pour la recherche d'une solution.

Dispositions finales

Article 39

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

Article 40 - Dépôt aux prud'hommes

Le texte de la présente convention sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Limoges, conformément à l'article L. 132-8 du livre 1^{er} du code du travail.

Article 41 – Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du livre I^{er} du code du travail, toute organisation syndicale 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 au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 42 - Date d'application

La présente convention annule et remplace tous les textes et accords collectifs intervenus précédemment dans les industries métallurgiques, métalliques et connexes des départements de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, elle est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes.

AVENANT « MENSUELS »

Article 1 - Champ d'application

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

NOTE. — Dans les articles suivants, le terme « salariés » remplacera l'expression « ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise ».

Article 2 - Essai professionnel

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage ferme. L'essai professionnel n'excédera pas une journée de travail, selon l'horaire habituellement travaillé dans le poste à pourvoir.

Il sera indemnisé au taux effectif garanti de la catégorie (barème des minima annexé).

Article 3 - Période d'essai

L'engagement ne deviendra définitif qu'après une période d'essai, et dans les conditions suivantes :

A compter du 1^{er} avril 1976, la période d'essai sera de :

- deux semaines pour les salariés occupant un emploi classé au niveau I renouvelable une seule fois ;
- un mois pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux II et III ;
- deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV ;
- trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat sans préavis. Toutefois, lorsque cette période d'essai est d'une durée supérieure à deux semaines et que la moitié en est écoulée, le délai de préavis réciproque, sauf faute grave ou force majeure, sera de six jours pour les périodes d'essai d'un mois et de quinze jours pour les autres.

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

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

Article 4 – Embauchage

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

- l'emploi dans la classification ;
- le coefficient hiérarchique ;
- le salaire minimal hiérarchique dudit emploi (base 40 heures) ;
- les appointements réels ;
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

Article 5 – Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence et éventuellement par voie d'affichage aux salariés employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste. En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper.

Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. Si, au contraire, l'essai est concluant et si la promotion devient effective, les appointements correspondant au nouvel emploi seront appliqués depuis le début de l'essai.

Article 6 – Rémunérations annuelles garanties et rémunérations minimales hiérarchiques

I/ Rémunérations annuelles garanties

Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties [R.A.G] applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les R.A.G étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les R.A.G constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de dix-huit ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de dix-huit ans bénéficiera de la R.A.G fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des R.A.G, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des R.A.G.

II/ Rémunérations minimales hiérarchiques

On entend par rémunérations minimales hiérarchiques [R.M.H], le produit des coefficients tels que définis par l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié, par la valeur du point territorial.

Les rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective, seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5% pour les ouvriers et de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer la valeur du point pour le barème des R.M.H. ».

Article 7 - Remplacement à un poste de qualification supérieure

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

Article 8 - Bulletin de paye

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

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- les noms et prénoms de l'intéressé ;
- l'emploi, la classification et le coefficient hiérarchique qui correspond à cette classification ;
- le salaire minimum hiérarchique de la catégorie ;
- les heures normales, les heures supplémentaires ;-
- le montant de la rémunération brute et, le cas échéant, la nature et le montant des primes à ajouter ou des déductions à opérer sur cette rémunération, ainsi que le montant de la rémunération nette à percevoir ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- la date du paiement de la rémunération.

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

Article 9 - Ancienneté dans l'entreprise

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

Article 10 - Prime d'ancienneté — Taux

Les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel de l'intéressé, et est calculée en appliquant au salaire minimum hiérarchique de l'emploi occupé les taux respectifs de :

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

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

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

Article 11 - Travail aux pièces, à la prime, au rendement

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

Le prix des travaux effectués aux pièces, à la prime, au rendement, sous quelque forme que ce soit, doit être établi de telle manière qu'un salarié ou salariée d'habileté moyenne travaillant normalement réalise un salaire supérieur d'au moins 5 % au salaire minimum de la catégorie réajusté suivant les accords de salaire intervenus dans l'entreprise depuis le dernier avenant.

Le salarié doit avoir la possibilité de vérifier le décompte de ses bons de travail.

Le salarié qui, pour l'exécution aux pièces, à la prime, au rendement d'un travail nouveau ou exécuté dans des conditions nouvelles, estime que le tarif est mal établi est en droit de présenter une réclamation, à condition que ce soit en cours d'exécution.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution du travail, le temps passé à l'atelier est payé au taux du salaire minimum garanti de sa catégorie, majoré de 5 %.

Ce salaire minimum étant réajusté suivant les accords de salaires intervenus dans l'entreprise depuis le dernier avenant.

Travaux exceptionnels

Article 12 - Travail des dimanches et des jours fériés

Les heures effectuées exceptionnellement les dimanches et jours fériés entre zéro heure et vingt-quatre heures lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ces jours-là, donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire.

Travail de nuit. — Les heures effectuées exceptionnellement en semaine, entre vingt-deux heures et six heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, donneront lieu à majoration de 50 % du salaire horaire (voir aussi art. 14).

Travaux réguliers d'entretien

Article 13

Les salariés qui effectuent, conformément au tableau de service, des travaux réguliers d'entretien les dimanches et jours fériés, entre six heures et vingt-deux heures, bénéficieront d'une majoration de 30 % de leur salaire horaire.

Les salariés effectuant des travaux réguliers d'entretien entre vingt-deux heures et six heures, quel que soit le jour, bénéficieront d'une majoration de 50 % de leur salaire horaire.

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales 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 articles précédents.

Article 14 - Application des taux de majoration — Prime de panier

Les taux de majoration définis aux articles 11 et 12 s'ajoutent aux taux de majoration pour heures supplémentaires prévues par la loi. En outre, pour les travaux de nuit entre vingt-deux heures et six heures et dont la durée dépasse six heures, il est prévu une indemnité de panier de une heure et demie du salaire horaire minimum hiérarchique de l'O.1 :

$$\frac{(\text{salaire H. M. mensuel})}{174}$$

Article 15 - Travail des femmes

Les femmes mécanographes enceintes ou malades, sur présentation d'un certificat médical, seront exemptes d'un travail rémunéré au rendement.

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

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

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

Congés payés

Article 16 – Déclaration

Sauf dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont réglés conformément à la législation en vigueur.

Article 17 - Durée du congé

Les salariés bénéficieront d'un congé annuel payé dont la durée est fixée par la loi ; à raison de 2 jours ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé puisse excéder 24 jours ouvrables.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme un jour ouvrable, le congé sera alors allongé d'une journée, et donnera lieu à rémunération au titre des jours fériés indemnisés.

La durée du congé payé aux jeunes travailleurs et apprentis est fixée suivant la règle générale ci-dessus.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Article 18 - Période de travail effectif

Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes égales à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Pour le calcul de la durée du congé sont considérées comme période de travail effectif : les périodes de congé de l'année précédente, la période de repos des femmes en couches, telle qu'elle se trouve définie par la loi sur la protection de la maternité (loi du 30 décembre 1966, n° 66-104), les périodes limitées à un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendu pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le temps passé en congé éducation, les périodes pendant lesquelles un salarié ou apprenti a été appelé ou maintenu sous les drapeaux.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence, sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

Article 19 - Maladie pendant la période des congés

Dans le cas où le salarié est malade pendant la période fixée pour son propre congé, il doit, à son retour, à une date fixée en accord avec son employeur, bénéficier d'un congé effectif.

Article 20 - Période de vacances

La période de vacances qui, conformément à la loi, doit être comprise dans la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sera fixée par l'employeur en se référant aux usages et après avis des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les dates limites de la période de congé normal doivent être portées par l'employeur à la connaissance du personnel si possible dans les quatre mois avant l'ouverture de cette période et au minimum dans les trois mois.

Après entente entre la direction et les salariés, ou leur représentant, d'un établissement, une partie des congés pourra être prise par l'ensemble du personnel à une époque différente du congé

principal. Dans ce cas, il sera fait application des dispositions légales concernant le fractionnement des congés.

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

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

Article 21 - Rappel en cours de congé

Le salarié rappelé en cours de congé, par son employeur, sera remboursé des frais qui seront la conséquence directe de l'interruption de son congé. En outre le délai de route correspondant ne sera pas imputé sur les jours de congé restant à prendre.

Article 22 - Indemnité de congé

L'indemnité de congé est calculée suivant la plus favorable au travailleur des deux règles ci-dessous :

Soit sur la base du 1/12 de la rémunération totale perçue par le salarié pendant la période prise en considération pour son droit au congé. Par rémunération totale, on doit entendre le salaire et tous ses accessoires (avantages en nature, prime de rendement, majoration pour heures supplémentaires, etc.) à l'exclusion des remboursements de frais, des primes ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;

Soit sur la base de la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Cette rémunération se calcule d'après le salaire gagné par l'intéressé, pendant une période de travail normal précédant le congé : avantages en nature, primes et indemnités comprises, à l'exception de primes ayant un caractère de remboursement de frais.

Pour les salariés payés au rendement, la base à retenir est, en principe, celle de la moyenne du mois précédant le départ en congé.

Dans le cas où une augmentation de salaire prendrait effet pendant le congé de l'intéressé, l'indemnité se trouverait majorée à compter de la date d'application exactement comme si l'intéressé avait continué à travailler.

Article 23 - Indemnité compensatrice de congés payés

En cas de résiliation du contrat, le salarié bénéficie (sauf en cas de faute lourde de sa part) d'une indemnité compensatrice de congé qui tient compte de la durée du congé à laquelle il peut prétendre au moment de la rupture.

En cas de décès du salarié, l'indemnité compensatrice est versée aux ayants droit.

Article 24 - Avantages acquis

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

Article 25 - Primes de vacances

A l'occasion du congé principal et en plus de l'indemnité définie ci-dessus, une allocation complémentaire sera accordée à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1^{er} juin de l'année des congés.

Sa valeur sera fixée par avenant à la présente convention

Cette indemnité ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé, ou celui de la reprise prévue pour le travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie, par un accident ou par un accord particulier avec l'employeur. Elle ne sera pas due à ceux qui perçoivent une indemnité compensatrice de congés.

Elle ne se cumulera pas avec les primes qui auraient le même objet.

Elle sera payée à la rentrée des congés.

Article 26 - Indemnité congés ancienneté

Le salarié totalisant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondante à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après vingt-cinq ans et à trois jours après trente ans d'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée au taux effectif de l'intéressé.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Pour l'évaluation de l'ancienneté sont assimilées à des périodes de travail effectif celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail a été suspendu sans que le contrat ait été résilié, notamment pour cause de maladie, accident du travail, chômage, absence autorisée, de mobilisation de service militaire préparatoire ou de rappel sous les drapeaux à un titre quelconque (période d'instruction par exemple).

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 27

A l'occasion d'événements familiaux (mariage, décès) une absence indemnisée sera accordée aux salariés dans les conditions suivantes :

Mariage du salarié : cinq jours ouvrables ;

Mariage d'un enfant : un jour ouvrable ;
Décès du conjoint : trois jours ouvrables ;
Décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;
Décès du père, de la mère, d'un beau-parent : deux jours ouvrables ;
Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour ouvrable.

Si l'intéressé se marie pendant la période de congé annuel, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Ils seront rémunérés sur la base de l'horaire en vigueur et entreront dans le décompte de l'horaire de travail effectif.

Article 28 - Jours fériés

Les jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Article 29 - Service national

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

Le départ au service national ne constitue pas 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.

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.

Pendant la durée de 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.

Article 30 - Périodes militaires obligatoires

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, qui sera due au vu de la justification du paiement de l'administration, ne pourra avoir pour effet de porter le total des sommes ou allocations perçues à un montant supérieur à celui de la rémunération que l'intéressé aurait gagnée s'il avait continué à travailler selon l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la durée de son absence, sous réserve que cette dernière n'ait pas entraîné une augmentation de l'horaire du personnel resté au travail.

Article 31 - Conseil de réforme — Présélection

En outre et sous réserve d'une ancienneté dans l'entreprise de trois mois, les jeunes salariés bénéficieront :

- d'une journée à l'occasion d'un conseil de réforme ;
- de deux jours à l'occasion du stage de présélection.

Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Article 32 – Principe

Les absences provoquées par incapacité provenant de maladie ou d'accidents autres que les accidents de travail et dûment justifiées, dès que possible, par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Article 33 - Cas de nécessité de remplacement

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification pendant un délai de trois mois, qui sera porté à :

- Six mois pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté ;
- Neuf mois pour les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté ;
- Douze mois pour les salariés ayant plus de vingt ans d'ancienneté,

ou lorsque l'absence est justifiée par un accident du travail (sauf s'il s'agit d'un accident de trajet au sens de l'article 415 [§ 1] du code de la sécurité sociale) ou par une maladie professionnelle figurant au tableau annexé au R.A.P. du 31 décembre 1946.

L'employeur qui aura pris acte de la rupture du contrat par nécessité de remplacement devra verser à l'intéressé une indemnité égale à celle qu'il aurait perçue s'il avait été licencié sans que le délai de préavis ait été observé.

S'il remplit les conditions prévues à l'article 38 , le salarié ainsi remplacé percevra une indemnité égale à l'indemnité de congédiement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement.

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

Article 34 - Cas de licenciement collectif

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

Article 35 - Indemnisation complémentaire maladie et accident

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié bénéficiera d'une garantie des ressources dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rupture du contrat de travail

Article 36 – Préavis

Sauf en cas de faute lourde ou de force majeure, la durée du préavis réciproque est déterminée comme suit :

- a) En cas de rupture du fait du salarié, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de :
- deux semaines pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I et II ;
 - un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III ;
 - deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV ;
 - trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.
- b) En cas de rupture du fait de l'employeur, après la période d'essai, la durée du délai-congé sera de :
- deux semaines pour les salariés occupant un emploi classé aux niveaux I et II, et ayant moins de six mois de présence continue ;
 - un mois pour ces mêmes salariés après six mois de présence continue ;
 - un mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III ;
 - deux mois pour les salariés des niveaux I, II et III justifiant de deux ans de présence continue ;
 - deux mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV quelle que soit l'ancienneté ;
 - trois mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

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

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'intéressé 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.

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

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'intéressé, la durée de ces absences sera de vingt heures non rémunérées ;
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante heures par mois quand le préavis est au moins d'un mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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.

Dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. L'intéressé ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Article 37

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

Indemnité de licenciement

Article 38

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

Pour une ancienneté comprise entre deux et cinq ans : un dixième de la rémunération mensuelle par année entière d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.

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

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

Toutefois, il sera fait application de l'indemnité légale spéciale de congédiement chaque fois que le calcul de cette indemnité sera plus favorable au salarié licencié.

Toutefois, quand le salarié 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, diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de congédiement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

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

Les appointements pris en considération devront inclure tous les éléments de salaire dus en vertu du contrat ou d'un usage constant, tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.

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

Article 39 – Départ à la retraite

Article 39 Indemnité de départ en retraite (Résultant de l'avenant du 4 janvier 2001)

1 - Régime général

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

L'intéressé qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite dont le taux et les conditions d'attribution sont fixés comme suit :

- 1/10 de mois par année d'ancienneté de 2 à 10 ans ;
- 1 mois et demi après 10 ans ;
- 2 mois après 15 ans ;
- 2 mois et demi après 20 ans ;
- 3 mois après 25 ans ;
- 3 mois et demi après 30 ans ;
- 4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65^e anniversaire.

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

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 36 ci-dessus.

2 - Mise à la retraite avant 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui, ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

- 1/10 de mois par année d'ancienneté de 2 à 10 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 2 mois et demi après 15 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 25 ans ;

- 5 mois après 30 ans ;
- 6 mois après 35 ans.

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

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 36 ci-dessus.

Article 40 - Changement de résidence

En cas de déplacement du lieu de travail intervenu sur la demande de l'employeur et nécessitant un changement de résidence, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint, et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

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

Les conditions de rapatriement en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des salariés ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation.

Article 41- Déplacements (Modifié par l'accord du 16 octobre 1979)

Les modalités concernant les déplacements sont réglées conformément à l'accord national sur les conditions de déplacements du 26 février 1976 , annexé à la présente convention.

En outre, et conformément à l'article 9.1 dudit accord, il est précisé que lorsqu'un mensuel travaillant en atelier est détaché en déplacement, il bénéficiera notamment des majorations de salaires, ci-après :

- 10 p. 100 sur les heures de travail effectuées en cas de petits déplacements ;
- 25 p. 100 sur les heures effectuées en cas de grands déplacements.

La définition des déplacements étant celle prévue aux articles 1.4 et 1.5 de l'accord du 26 février 1976.

Article 42 - Retraite complémentaire

Toutes les entreprises doivent obligatoirement s'affilier à une institution de retraite des salariés relevant de l'U. N. I. R. S. dans les conditions prévues par le règlement de l'U. N. I. R. S.

Cette affiliation s'applique également au personnel à domicile.

Article 43 - Travaux salissants

En cas de travaux salissants ou susceptibles d'entraîner une usure rapide des vêtements de travail, travaux d'entretien, manipulation d'acides, de travaux de feux, etc., les vêtements de travail nécessaires seront alloués par l'entreprise.

Article 44 - Dépôt aux prud'hommes

Le texte du présent avenant sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Limoges conformément à l'article L. 132-6 du livre I^{er} du code du travail.

Article 45 - Date d'application

Le présent avenant annule et remplace tous les textes intervenus précédemment en la matière dans les industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Conformément à l'article L. 132-8 du livre I^{er} du code du travail, il est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE "MENSUELS"

(Accord national du 13 septembre 1974 modifié le 26 juillet 1976).

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'avenant "Mensuels" de la présente convention collective.

Article 2 – PERSONNEL VISE

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

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

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

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

Article 3 – ENGAGEMENT

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

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

- l'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique,
- la ressource garantie dudit emploi (base 40 heures),
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

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

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

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

Article 4 – EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

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

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

Article 5 – PROMOTION

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

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

Article 6 – EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devant accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que ceux sur la formation et le perfectionnement professionnel. 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 5 ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

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

Article 7 – MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en 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.

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

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

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement. (alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L.122-14 et suivants du code du travail).

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

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

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

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

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ, volontaire ou non, dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

Article 8 – REMUNERATION

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

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

« (**) Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. »

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

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

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

(**) Ce texte résulte du Protocole d'Accord National du 27 juillet 1976.

(*) ce texte résulte du Protocole d'Accord National du 21 juillet 1975.

Article 9 – RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES

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

Article 10 – SECRET PROFESSIONNEL – CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

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

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

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans, et a comme contrepartie pendant la durée de non-concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10^e de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les 8 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

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

Article 11 – INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculée selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux E.T.D.A.M. de l'établissement.

Article 12 – RECLASSEMENT (étendu 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 : art.5 de l'accord annexé)

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour

l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

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

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

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

Article 13 – DEPOT AUX PRUD'HOMMES

Le texte du présent avenant sera déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Limoges conformément à l'article L.132-8 du livre 1er du Code du Travail.

Article 14 – DATE D'APPLICATION

Conformément à l'article L.132-8 du Livre 1^{er} du Code du Travail, il est applicable à compter du jour qui suit son dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes.