

CONVENTION COLLECTIVE

applicable aux INDUSTRIES METALLURGIQUES et CONNEXES

du DEPARTEMENT du VAR

du 17 Mars 1978

annulant et remplaçant la CONVENTION COLLECTIVE du 6 Avril 1955

DISPOSITIONS GENERALES**Articles**

• Champ d'application	1
• Durée - Dénonciation - Révision	2
• Adhésion	3
• Avantages acquis	4
• Liberté d'opinion	5
• Droit syndical	6
• Autorisation d'absence	7
• Différends collectifs - Conciliation	8
• Application de la convention	9
• Délégués du personnel	10
• Etablissements de moins de 11 salariés	11
• Elections des délégués du personnel	12
• Comités d'entreprise	13
• Embauchage	14
• Conditions d'embauche	15
• Salaires minima	16
• Personnes handicapées	17
• Travail temporaire	18
• Apprentissage	19
• Formation et perfectionnement professionnels	20
• Travail des femmes	21
• Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes	22
• Rémunération des jeunes salariés	23
• Durée du travail	24
• Congés payés	25
• Hygiène et sécurité	26
• Services médicaux et sociaux du travail	27
• Déplacements	28
• Ancienneté dans l'entreprise	29
• Dépôt de la convention	30
• Date d'application	31

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1er. — CHAMP D'APPLICATION

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

Elle s'applique aux employeurs et salariés des deux sexes des industries de la Métallurgie, du travail et de la transformation des métaux et des industries connexes et similaires, dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe.

Elle s'applique également aux salariés des deux sexes des établissements des industries ci-dessus visées, même lorsqu'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la Métallurgie.

Les V.R.P. ne pourront se prévaloir que des dispositions communes figurant dans la présente convention.

Article 2. — DUREE, DENONCIATION, REVISION

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

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

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

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

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

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de trois mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée.

Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Article 3. — ADHESION

Toute organisation syndicale qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer en notifiant cette adhésion aux secrétariats des Conseils de Prud'hommes du VAR où le dépôt de la convention aura été effectué et à la condition d'en informer préalablement par lettre recommandée avec accusé de réception les organisations signataires.

Article 4. — AVANTAGES ACQUIS

La présente convention ne peut, en aucun cas, être une cause de restriction aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention par les salariés dans les établissements qui les emploient.

Les clauses de la présente convention remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, sous la réserve des dispositions particulières prévues par la présente convention concernant ces contrats, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

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 la base de la localité ou de l'établissement, postérieurement à la signature de la présente convention.

Les dispositions de la présente convention ne peuvent, en aucun cas, faire obstacle à des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

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 convention.

Article 5. — LIBERTÉ D'OPINION

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeurs ou de travailleurs, ainsi que la pleine liberté pour les syndicats d'exercer leur action dans le cadre des lois et des accords en vigueur.

Les employeurs et les syndicats de salariés s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou les origines sociales, raciales ou confessionnelles du travailleur, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, pour la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi des avantages sociaux, pour l'application de la présente convention, sous réserve des limitations pouvant résulter de la réglementation particulière de travaux placés sous le contrôle de l'Etat (au cas où une telle limitation lui aurait été notifiée par écrit, l'employeur la portera à la connaissance de l'intéressé. Il s'engage à demander, le cas échéant, d'accord avec le salarié intéressé, la notification de cette limitation) - et à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

En conséquence, un travailleur ne peut subir de sanction ou de brimade du fait de son activité syndicale exercée dans le cadre de la loi.

Article 6. — DROIT SYNDICAL

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

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L 412-7 du code du Travail.

Des panneaux d'affichage en nombre et en surface suffisants seront réservés à l'affichage des conventions et communications syndicales et placés sur le passage du personnel. Leur nombre et leur emplacement seront déterminés d'un commun accord avec la Direction, au minimum un par atelier distinct d'une certaine importance, comportant en principe un effectif minimum de 50 personnes.

A peine de ne pouvoir être apposés sur lesdits panneaux, les textes qui devront porter le visa de l'organisation émettrice et être communiqués à la direction simultanément à l'affichage, ne devront comporter que des informations d'ordre professionnel et syndical intéressant le personnel de l'entreprise et ne revêtir aucun caractère injurieux, diffamatoire ou de polémique.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles et interprofessionnelles.

Article 7. — AUTORISATION D'ABSENCE

1°) Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés mandatés pour représenter leur organisation aux réunions de celle-ci. Ils devront en faire la demande au moins 8 jours à l'avance et produire un document de ladite organisation. Les employeurs et les salariés en cause s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Ces autorisations d'absence exceptionnelle ne seront accordées, dans la limite de 10 jours par an, que pour autant qu'elles ne compromettent pas la bonne marche de l'entreprise.

Les absences ainsi autorisées n'entraîneront pas une réduction des congés annuels. Dans les entreprises où il existe des avantages en fonction de l'assiduité, les absences ainsi autorisées n'entraîneront pas la perte de ces avantages.

2°) 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, et si la durée fixée pour son mandat n'excède pas deux ans, il jouira, pendant une année à partir de l'expiration effective dudit mandat, d'une priorité d'engagement dans le même poste.

Pour bénéficier de ce droit, il devra d'abord faire connaître son intention par écrit, par lettre recommandée adressée dans un délai de 30 jours après l'expiration du mandat. Il devra ensuite faire par écrit une demande de réembauchage, un mois avant la date à laquelle il désirerait reprendre le travail.

La priorité cessera alors si l'intéressé a refusé la première offre d'engagement postérieure à cette demande de réembauchage ou bien s'il n'a pas répondu à celle-ci, ou occupé l'emploi dans le délai de 15 jours.

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 par suite du non-respect de son droit de priorité, l'intéressé recevra à titre exceptionnel une indemnité égale à deux mois du salaire effectif dont il bénéficiait lors de son départ.

3°) Tout salarié faisant partie d'un organisme dans lequel une représentation des salariés est prévue légalement, contractuellement ou réglementairement, est autorisé à assister aux réunions de ces organismes. Ces absences non rémunérées n'entraîneront pas une réduction des congés annuels ainsi que des avantages liés à l'assiduité, le cas échéant.

Les salariés participant à la commission paritaire chargée de la discussion de la révision éventuelle de la présente convention seront payés par l'employeur dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à participer à cette commission.

Les frais de déplacement seront à la charge de l'employeur sur justification.

Article 8. — DIFFERENDS COLLECTIFS - CONCILIATION

a) Commission paritaire d'interprétation - Différends collectifs

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise en ce qui concerne l'interprétation d'une clause de la présente convention et qui n'auraient pas pu être réglées au sein de l'entreprise, feront l'objet d'un examen par une commission paritaire d'interprétation qui se réunira à la demande de l'une des organisations signataires.

La commission est composée de deux représentants de chacune des organisations signataires de la présente convention, de ses avenants et de ses annexes, et d'un nombre égal d'employeurs. Les membres des commissions seront choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à l'élaboration de la convention.

Des membres suppléants pourront être prévus. La Commission pourra, d'un commun accord entre ses membres et pour éclairer ses travaux, faire appel à un ou plusieurs experts.

La Chambre Syndicale de la Métallurgie du VAR, saisie de l'existence d'un problème d'interprétation de la présente convention, devra réunir la Commission dans un délai maximum d'un mois.

Lorsque la Commission donnera un avis à l'unanimité des organisations représentées, le texte de cet avis, signé par les membres de la Commission, aura la même valeur contractuelle que les clauses de la présente convention. Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue.

Le siège de la Commission est à TOULON.

b) Commission de conciliation

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

La Commission paritaire de conciliation comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales des salariés signataires de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants patronaux désignés par la Chambre Syndicale de la Métallurgie du VAR. Chaque organisation syndicale pourra se faire assister d'un conseiller membre de celle-ci, ce dernier n'ayant pas voix délibérative.

Dans le cas où les réclamations collectives ne visent qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales signataires représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la Commission de conciliation et feront, en sorte, que ces derniers appartiennent à l'une des catégories en cause.

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

La Commission paritaire de conciliation saisie par la partie la plus diligente se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder une semaine à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder 4 jours francs à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire. La demande de réunion est adressée par lettre recommandée à la Chambre Syndicale qui, dès réception, doit convoquer la Commission.

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

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

Sauf cas de force majeure, la non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande, nonobstant la possibilité pour la partie intéressée - après établissement du procès-verbal de non-comparution - d'engager auprès des juridictions compétentes toutes actions qu'elle jugera convenables.

Dans le cas de conflits nés de l'application de la présente convention, les parties contractantes s'emploieront, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne prendre aucune mesure pouvant provoquer une aggravation des relations existant entre elles.

Article 9. — APPLICATION DE LA CONVENTION

1°) Tout différend entre employeurs et salariés en ce qui concerne l'interprétation d'une ou plusieurs clauses de la présente convention, sera soumis à la commission d'interprétation prévue à l'article 8 § a, conformément aux dispositions légales.

Tout différend entre employeurs et salariés liés par la présente convention sera soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 8 § b conformément aux dispositions légales.

2°) Seront sanctionnées conformément à la loi toutes oppositions aux mesures techniques nécessaires à la sauvegarde du matériel, des appareils et des installations. Les postes de sécurité seront définis à l'avance et communiqués aux organisations syndicales par l'employeur qui désignera le personnel devant les occuper.

Article 10. — DELEGUES DU PERSONNEL

a) Institution et nombre de délégués :

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant plus de 10 SALARIES, il est institué des délégués du personnel en application des dispositions légales.

Le nombre de délégués du personnel est fixé comme suit :

- de onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un suppléant.
- de vingt-cinq à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux suppléants.
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois suppléants.
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq suppléants.
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept suppléants.
- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf suppléants.

plus un délégué titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de cinq cents salariés.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

Dans le cas où cet accord s'avèrerait impossible, l'Inspecteur du Travail décidera de cette répartition.

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés par la loi (article L 420-7 du Code du Travail). Ils peuvent toutefois être modifiés par accord entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives.

b) Les attributions des délégués du personnel et les conditions d'exercice de leur mandat sont réglées suivant les dispositions légales. Les délégués du personnel peuvent sur leur demande, se faire assister d'un représentant du syndicat de leur profession lorsqu'ils sont reçus par l'employeur, conformément aux dispositions de l'article L 420-20 du Code du Travail.

c) Réception des délégués

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués remettent au chef d'établissement deux jours avant la date où ils doivent être reçus, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note est transcrite par les soins du chef d'établissement sur registre spécial, sur lequel doit être également mentionnée, dans un délai n'excédant pas six jours, la réponse à cette note. Copie de cette réponse sera adressée au délégué. Ce registre doit être tenu pendant un jour ouvrable par quinzaine et en dehors des heures de travail, à la disposition des salariés de l'établissement qui désirent en prendre connaissance.

Il doit être également à la disposition de l'Inspecteur du Travail.

Article 11. — ETABLISSEMENTS DE MOINS DE ONZE SALARIES

Dans les établissements occupant de cinq à dix salariés, il pourra être désigné un représentant du personnel titulaire et suppléant, en accord avec l'employeur et les organisations syndicales. Le statut de ce représentant est fixé conformément aux dispositions légales.

Article 12. — ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

A. ELECTORAT - ELIGIBILITE

Les conditions d'électorat et d'éligibilité des délégués du personnel sont réglées suivant les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, en ce qui concerne les conditions d'électorat, le temps pendant lequel un travailleur a cessé de faire partie de l'entreprise par suite de licenciement abusif, constaté par un jugement définitif, est considéré comme temps de présence dans l'entreprise.

B. PREPARATION DES ELECTIONS

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise, et par voie d'affiche, à procéder à l'établissement des listes des candidats pour les postes de délégués du personnel, un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

La date et les heures de commencement et fin de scrutin seront précisées dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

La date du 1er tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement.

La liste des électeurs sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées par les intéressés dans les huit jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tours devront être déposées auprès de la direction au plus tard trois jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote a lieu pendant les heures de travail ; cependant dans les ateliers ayant équipes de jour et de nuit, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané des deux équipes en présence.

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

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

C. MODALITE DU VOTE

DEPOUILLEMENT, PROCES-VERBAL

L'élection a lieu suivant les modalités prévues par les dispositions légales.

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin.

- La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé du bureau de paye et un marqueur. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

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

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

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

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 HEURES à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour être adjoint à chaque bureau départemental.

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

Article 13. — COMITES D'ENTREPRISE

La réglementation des comités d'entreprise est conforme aux lois et décrets en vigueur.

Toutefois,

A. INDEMNISATION

Le temps passé par les membres suppléants aux séances du Comité leur sera payé.

Le temps passé à l'exercice de leurs fonctions par les experts et techniciens adjoints aux commissions du Comité d'entreprise leur sera payé comme temps de travail, après accord de l'employeur sur le nombre de ces experts et techniciens et le temps qui leur est accordé.

B. SUBVENTIONS

Les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 Août 1949 en ce qui concerne le financement des œuvres sociales gérées par le Comité d'entreprise n'existe pas, devront prévoir, par accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, un budget des œuvres sociales.

C. REGLEMENT INTERIEUR

Le Comité d'entreprise établit son règlement intérieur en particulier en ce qui concerne la désignation de certains de ses membres, pour remplir les postes qui seront jugés nécessaires à son fonctionnement.

D. ELECTIONS

Toutes les dispositions d'élection des membres des comités d'entreprise en ce qui concerne les modalités de vote, sont les mêmes que pour les délégués du personnel.

Les conditions d'électorat restent conformes à la législation en vigueur.

Article 14. — EMBAUCHAGE

a) Les employeurs ont toute liberté pour recourir à l'embauchage direct - sous réserve des dispositions légales en vigueur. Ils font connaître les emplois vacants dans leur entreprise aux sections locales de l'Agence Nationale pour l'Emploi.

L'âge du postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne saurait constituer en soi un obstacle à la prise en considération de sa candidature.

En cas d'embauchage collectif intéressant la marche générale de l'entreprise ou en cas de modification dans la structure de l'entreprise entraînant la création de services nouveaux, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou à défaut les délégués du personnel, seront informés.

b) Priorité de réembauchage des licenciés

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 25 de l'accord interprofessionnel du 10 FEVRIER 1969 modifié par l'avenant du 22 NOVEMBRE 1974 et de l'article 20 de l'accord du 25 AVRIL 1973, les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage durant le délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Ces dispositions ne peuvent, cependant, avoir pour effet, de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 15. — CONDITIONS D'EMBAUCHE

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

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

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

L'embauche peut être faite :

- soit pour une durée indéterminée : dans ce cas la cessation du contrat de travail doit être précédée d'une période de délai-congé dont les durées sont fixées à l'article 27 de l'avenant mensuel.
- soit pour une durée déterminée inférieure à un an, soit pour un travail déterminé nettement précisé. Dans ces derniers cas, la cessation du contrat de travail s'opère de plein droit à la fin de la période prévue dans le contrat ou lorsque le travail pour lequel le salarié a été engagé arrive à son terme, sans qu'il soit besoin de signifier un préavis.

Si un salarié, embauché pour une durée déterminée, doit être maintenu dans ses fonctions au-delà de la durée de son contrat, celui-ci devra être renouvelé pour une période déterminée avant sa date d'expiration. A défaut de son renouvellement, le salarié embauché pour une durée déterminée et qui se trouverait maintenu dans ses fonctions au-delà de la date limite de son contrat, verra celui-ci se transformer en contrat à durée indéterminée.

En cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée, le nombre de renouvellements pour un même salarié ne pourra excéder deux pour les contrats dont la durée initiale est inférieure à six mois, et un pour les contrats dont la durée initiale est égale ou supérieure à six mois. En aucun cas, la durée totale maximale d'un contrat à durée déterminée et de ses renouvellements successifs ne pourra excéder dix-huit mois consécutifs pour un même salarié.

L'employeur s'interdit de prolonger, dans le cadre d'un contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire, l'emploi d'un salarié dont le contrat à durée déterminée arrive à son terme et n'est pas renouvelé.

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficiera des avantages accordés par la convention collective, à l'exclusion des dispositions relatives au préavis et au licenciement.

Un employeur ne pourra conclure des contrats à durée déterminée ou pour une tâche déterminée avec plus d'un quart de son personnel.

Article 16. — SALAIRES MINIMA

Les salaires minima garantis sont déterminés par accord paritaire départemental par la multiplication du coefficient applicable à chaque mensuel, selon sa classification, et la valeur du point.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte travaillant normalement ne pourra être rémunéré.

La rémunération des salariés handicapés ne pourra être inférieure au salaire minimum de leur catégorie.

Pour la comparaison des taux effectifs avec les minima, il ne sera pas tenu compte des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Seront également exclues pour cette comparaison :

- Les majorations résultant des heures supplémentaires,
- Les primes basées exclusivement sur l'assiduité,
- La prime d'ancienneté,
- Les gratifications bénévoles qui ne sont dues ni en vertu d'un contrat, ni en vertu d'un usage constant de l'entreprise.

Tout mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à trois mois, recevra, à partir du quatrième mois, une indemnité mensuelle égale à la différence de ses appointements minima de sa catégorie, prime d'ancienneté non comprise, et les appointements minima de la catégorie du mensuel dont il assure l'intérim.

Les parties signataires considèrent que s'il est procédé à la révision des minima, on devra s'efforcer à ce que l'application du nouveau barème ne conduise pas, dans chacune des catégories, à un nivellement des rémunérations réelles, mais aboutissent à un échelonnement de celles-ci qui tiennent compte des différentes valeurs professionnelles.

Article 17. — PERSONNES HANDICAPEES

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

L'application des salaires minimaux garantis aux travailleurs handicapés sera soumise aux dispositions prévues à l'article 16.

Article 18. — TRAVAIL TEMPORAIRE

Conformément aux dispositions de la loi du 3 JANVIER 1972, les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée de leurs missions, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles, qui sont applicables au lieu de travail.

Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement tout ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des enfants, des jeunes travailleurs et des étrangers.

L'observation des mesures ci-dessus définies, est à la charge de l'utilisateur ou de ses préposés. Il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail, dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sein de la réglementation relative à la médecine du travail.

Article 19. — 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 salaires minima des apprentis sont fixés conformément aux dispositions des articles D 117-1 et D 117-4 du Code du Travail.

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

Article 20. — FORMATION & 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 son avenant du 30 Avril 1971, ainsi que par l'accord collectif national intervenu dans les industries des métaux le 11 Avril 1973.

Article 21. — TRAVAIL DES FEMMES

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

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien jusqu'à son départ en congé de maternité du salaire réel antérieur à sa grossesse, y compris, le cas échéant, des augmentations générales de salaires qui seraient intervenues depuis.

Au cas où la demande de changement de poste vient à l'initiative de la salariée, et conformément aux dispositions de l'article L 122-25-1 du Code du Travail, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence de un an dans l'entreprise, à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

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

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité, ne donnera pas lieu à réduction de rémunération.

Afin de permettre le bon fonctionnement de la commission prévue par le dernier alinéa de l'article L 432-1 du Code du Travail modifié par la loi du 18 juin 1966 sur les comités d'entreprises, les employeurs sont tenus d'informer ladite commission :

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

Article 22. — EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

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

Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité du salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 8 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

Article 23. — REMUNERATION DES JEUNES SALARIES

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

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes salariés au-dessous de 18 ans ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage, ont la garantie du salaire minimal de la catégorie ou de l'emploi auxquels ils sont rattachés, sous réserve de l'abattement correspondant à leur âge. Cet abattement est fixé à 10 % pour les jeunes âgés de moins de 18 ans ayant moins de six mois de pratique dans l'entreprise.

Cet abattement ne doit pas conduire à verser aux mensuels âgés de moins de 17 ans, un salaire inférieur au SMIC, diminué de 20 % et aux mensuels âgés de 17 ans, un salaire inférieur au SMIC diminué de 10 %.

A partir de SIX MOIS de pratique professionnelle, les abattements conventionnels ne pourront pas avoir pour effet de verser aux jeunes mensuels un salaire inférieur au SMIC.

Article 24. — DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour les industries des métaux.

Article 25. — CONGES PAYES

Les congés payés sont attribués dans les conditions prévues par les dispositions législatives et les usages en vigueur.

La période des congés payés s'étend du 1er Mai au 31 Octobre de chaque année.

Le personnel sera informé le 31 Mars au plus tard des conditions dans lesquelles seront pris les congés payés : soit par fermeture totale ou partielle de l'établissement, soit par roulement.

Lorsque l'entreprise ferme pendant la durée légale du congé, la date de fermeture doit être portée au moins trois mois auparavant à la connaissance du personnel. De même, lorsque le congé est pris par roulement, la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard trois mois avant la date prévue pour le début de son congé.

Dans le cas exceptionnel où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé, à titre d'indemnité, deux jours de salaire.

Les frais de voyage qui seraient nécessités par ce rappel seront remboursés.

Article 26. — HYGIENE ET SECURITE

a) Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives 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 cas d'utilisation de produits nouveaux ou de techniques nouvelles, et après avis du médecin du travail, l'employeur et son personnel étudieront les moyens d'éviter tout danger d'emploi de ces produits ou techniques, même s'il n'existe pas de réglementation légale les concernant.

b) Douches

Les douches seront mises en quantité suffisante à la disposition de tout le personnel (ouvrier, employé, maîtrise...)

c) Cahiers de sécurité

Dans le but de faciliter l'organisation de la sécurité du travail, un cahier dit « de sécurité » sera déposé dans chaque service, atelier ou groupe de services, ou d'ateliers, ou auprès des personnes désignées par la Direction.

Ces cahiers seront placés dans des endroits choisis par la Direction pour rester à la portée, à la fois des agents de maîtrise et des délégués.

Les délégués et agents de maîtrise y noteront leurs observations et suggestions sur les dangers d'accidents ou risques de maladies qu'ils auraient pu remarquer au cours du travail.

Les observations portées sur ces cahiers à usage purement interne, devront être transmises dans les plus brefs délais au service chargé de la sécurité ou à la direction.

Toute demande ou suggestion devra porter une signature lisible.

Le service de sécurité ou la personne qui aura pris connaissance de la demande ou de la suggestion, apposera son visa sur le cahier.

Afin de permettre aux organisations syndicales de participer plus étroitement aux actions de prévention, chaque syndicat affilié à une Confédération représentative aura la faculté, dans les établissements occupant plus de 300 salariés, de désigner parmi le personnel, un représentant assistant aux réunions du Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Article 27. — SERVICES MEDICAUX & SOCIAUX DU TRAVAIL

Les services médicaux et sociaux du travail seront organisés dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En particulier, tous les salariés devront obligatoirement subir les visites médicales suivantes :

- un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard pendant la période d'essai qui suit l'embauchage,
- un examen médical au moins une fois par an et tous les trois mois pour les sujets âgés de moins de 18 ans,
- une visite médicale après une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence de plus de trois semaines pour cause de maladie non professionnelle ou en cas d'absences répétées.

Les sujets exposés à un travail dangereux quelconque, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de 2 ans, les mutilés, les invalides, seront l'objet d'une surveillance spéciale, le médecin restant juge, pour ces cas spéciaux, de la fréquence des examens.

Article 28. — DEPLACEMENTS

Les déplacements hors du lieu de travail habituel, nécessités par le service, ne doivent pas être pour le salarié, l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire. En outre, il devra lui être équitablement tenu compte, sous forme de prime ou d'indemnité exceptionnelle, des conditions spéciales que pourrait éventuellement comporter le nouveau travail auquel il sera affecté.

A — Lorsqu'au cours de la période d'essai, et dans la limite de celle-ci, un salarié est amené à changer de résidence sur la demande de l'employeur, l'employeur devra rembourser les frais assumés par l'intéressé pour son retour à sa résidence initiale, s'il n'est pas confirmé dans son emploi à l'issue de cette période d'essai.

B — Modification géographique du lieu d'activité de l'entreprise :

Chaque employeur s'attachera à examiner avec les intéressés, et, le cas échéant, avec les représentants du personnel, les problèmes posés aux salariés affectés par la modification géographique.

C — Frais de transports exceptionnels :

Chaque employeur examinera avec les intéressés, et, le cas échéant, avec les représentants du personnel, le problème posé par le transport du personnel appelé à prendre ou à quitter le travail à des heures où les moyens de locomotion normalement utilisés ne fonctionnent pas.

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 pour se rendre à son nouveau lieu de travail.

Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de voyage 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 l'intéressé est considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et est réglée comme telle.

Petits déplacements

Les petits déplacements sont ceux qui ne mettent pas le salarié dans l'impossibilité de regagner journellement son domicile dans la limite de 50 km et d'un temps aller-retour de 2 h 30.

Les transports ou les frais de transports du lieu de travail jusqu'à celui du déplacement seront à la charge de l'employeur.

Si le temps de trajet est compris dans l'horaire de travail, il sera considéré comme travail effectif, et rémunéré comme tel ; si le temps de trajet n'est pas compris dans l'horaire de travail, il donnera lieu à une indemnité calculée en comptant le temps du trajet au taux du salaire horaire minimum de la catégorie de l'intéressé, sans que ce temps puisse entrer en ligne de compte pour le calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Si, du fait de son déplacement, le salarié est dans l'impossibilité de prendre ses repas dans les conditions habituelles, une indemnité différentielle de repas, conformément aux dispositions de l'article 2-3 de l'accord sur les conditions de déplacement, lui sera allouée.

Grands déplacements

Les conditions des grands déplacements sont réglées conformément aux dispositions de l'accord du 26 FEVRIER 1976 dont le texte est reproduit en annexe.

Article 29. — ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

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

Il sera également tenu compte, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs.

Article 30. — DEPOT DE LA CONVENTION

Conformément aux dispositions des articles L 132-1 et L 132-8 du Code du Travail, la présente convention sera faite en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil des Prud'hommes de TOULON.

Article 31. — DATE D'APPLICATION

La présente convention collective prend effet à compter du 17 MARS 1978

Elle annule et remplace celle du 6 AVRIL 1955 et l'avenant du 5 NOVEMBRE 1957.

ANNEXE AUX DISPOSITIONS GENERALES

CHAMP D'APPLICATION

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

*(Référence à la nomenclature de l'Institut National de la Statistique
annexée au Journal Officiel du 2 Décembre 1949, décret n° 47-142 du
16 Janvier 1947, modifié par décret du 2 Août 1949)*

17. — PRODUCTION DE METAUX NON FERREUX

- 17-3 Métallurgie des métaux entrant dans les ferro-alliages.
- 17-5 Métallurgie de métaux communs.
- 17-7 Affinage de vieux métaux communs.

20. — FONDERIE, GROSSE CHAUDRONNERIE, MOTEURS MECANIQUES, POMPES

- 20-0 Fonderie, grosse chaudronnerie, construction de machines et de matériel ferroviaire.
- 20-1 Fonderie.
- 20-2 Fabrication de chaudières. Chaudronnerie. Tôlerie.
- 20-3 Chaudronnerie.
- 20-4 Fabrication de matériel industriel de combustion d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement de l'air.
- 20-5 Fabrication de matériel frigorifique.
- 20-6 Fabrication de moteurs thermiques et de compresseurs volumétriques (sauf moteurs d'autos, d'avions et moteurs marins).
- 20-7 Fabrication de machines à vapeur, turbines à vapeur et à gaz.
- 20-8 Fabrication de pompes de matériel hydraulique.
- 20-9 Fabrication de matériel d'incendie.

21. — CONSTRUCTION DE MACHINES ET DE MATERIEL MECANIQUE POUR L'AGRICULTURE, L'INDUSTRIE, LES TRANSPORTS FERROVIAIRES.

- 21-1 Fabrication d'appareils de levage et de manutention, de matériel pour industries lourdes.
- 21-2 Fabrication de matériel ferroviaire.
- 21-3 Fabrication de machines-outils, d'outillage mécanique, de matériel de soudure.
- 21-4 Fabrication de machines agricoles en métal.
- 21-5 Fabrication de machines pour les industries alimentaires, les industries chimiques, la meunerie, la minoterie ; fabrication de machines de conditionnement et d'emballage.
- 21-6 Fabrication de machines à coudre et de machines pour chaussures.
- 21-8 Fabrication de machines pour les industries du papier et du carton, et pour l'industrie de l'imprimerie.

22. — MECANIQUE GENERALE

- 22-0 Ateliers de mécanique générale.
- 22-2 Revêtement et traitement des métaux.
- 22-3 Mécanique de précision.
- 22-4 Modeleurs - mécaniciens.
- 22-5 Usines de constructions mécaniques à activités multiples.
- 22-6 Fabrication d'armes de guerre, à l'exclusion des établissements de l'Etat.
- 22-7 Fabrication d'armes de chasse, de tir et défense.

23 et 24. — ARTICLES METALLIQUES DIVERS

- 23-1 Emboutissage, découpage, sciage de métaux.
- 23-2 Décolletage, tournage, boulonnerie, visserie décolletée.
- 23-3 Estampage, forge, matriçage, boulonnerie ou visserie estampée forgée.
- 23-4 Fabrication de ressorts.
- 23-5 Fabrication d'outillage à la main.
- 23-6 Fabrication de quincaillerie.
- 24-1 Fabrication d'articles de ferblanterie-tôlerie.
- 24-2 Fabrication d'articles de ménages et similaires.
- 24-3 Fabrication de mobilier métallique.
- 24-4 Fabrication d'emballage et de conditionnement métallique.
- 24-5 Fabrication de petits articles métalliques.
- 24-6 Fabrication de tuyaux métalliques flexibles.

25. — CONSTRUCTIONS NAVALES (à l'exception des peintres-caréneurs)

- 25-0 Constructions navales.
- 25-2 Constructions navales maritimes en acier.
- 25-3 Constructions navales en bois.
- 25-4 Chantier fluvial et constructions d'embarcations
- 25-5 Renflouement et démolition de navires.

29. — PRECISION, HORLOGERIE & OPTIQUE

- 29-0 Industrie de précision.

RUBRIQUES DIVERSES

- 33-4-11 Fabrication d'éléments de charpente en fer, à l'exclusion des entreprises ou établissements travaillant directement à la construction de bâtiments ou à l'exécution de travaux publics.
- 33-4-30 Maisons métalliques, fabrication et montage d'éléments métalliques, lorsque la fourniture et la pose ne nécessitent pas l'intervention d'autres corps d'état du bâtiment.
- 33-7-13 Fabrication et installation de vitrines à l'exclusion des établissements qui n'effectuent que la pose.

AVENANT "MENSUELS"**Articles**

• Champ d'application	1
• Essais professionnels	2
• Période d'essai	3
• Embauchage - modification aux conditions d'embauche	4
• Promotion	5
• Travail aux pièces, à la prime et au rendement	6
• Bulletin de paye - communication des éléments de salaire	7
• Prime d'ancienneté	8
• Modalités de rémunération	9
• Heures supplémentaires	10
• Indemnité d'emploi - majorations diverses	11
• Indemnité de panier - indemnité de poste	12
• Travail du dimanche et des jours fériés - Heures de nuits accidentelles	13
• Travail des femmes	14
• Congés de maternité	15
• Congé d'allaitement - congés post-natals	16
• Congés payés	17
• Jours fériés	18
• Congés exceptionnels pour événement de famille	19
• Congés supplémentaires d'ancienneté	20
• Congés supplémentaires des mères de famille	21
• Service national	22
• Maladie - accident	23
• Incidence de la maladie ou de l'accident du travail	24
• Droits des salariés à l'occasion de la rupture du contrat de travail - licenciements collectifs	25
• Certificat de travail	26
• Préavis	27
• Indemnité de licenciement	28
• Indemnité de départ à la retraite	29

AVENANT « MENSUELS »

Article 1er. — CHAMP D'APPLICATION

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

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable « mensuels ».

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 5 Novembre 1957.

Article 2. — ESSAIS PROFESSIONNELS

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement ferme. Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au salaire minimum garanti de la catégorie.

Article 3. — PERIODE D'ESSAI

La période d'essai sera de trois mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V, de deux mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV, d'un mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux III, II et de quinze jours pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou de l'autre des parties, sans préavis. Toutefois, en cas d'exécution de la moitié au moins de la période d'essai, le délai de préavis réciproque sera d'une semaine pour les périodes d'essai d'un mois, et de deux semaines pour celles de deux et trois mois.

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 chercher un nouvel emploi. Le mensuel ayant trouvé un nouvel emploi ne pourra pas se prévaloir des présentes dispositions.

Les heures pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointement.

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 aurait pu trouver. Dans ce cas, il n'aura aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis.

Article 4. — EMBAUCHAGE, MODIFICATION AUX CONDITIONS D'EMBAUCHE

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

- l'emploi dans la classification
- le salaire minimum garanti dudit emploi (base 40 H)
- la rémunération réelle
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé
- le cas échéant, l'indication, lors de la conclusion du contrat de travail, que le salarié devra effectuer des déplacements au cours de son travail.

Toute modification de caractère individuel apportée à un des éléments ci-dessus fera préalablement l'objet d'une notification écrite. Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, elle 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 aux mensuels employés dans l'entreprise et aptes à occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'accord national du 25 Avril 1973, sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, les mensuels auront la faculté de faire valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à un poste vacant ou demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure. Dans le premier cas, une réponse devra leur être fournie dans le délai d'un mois.

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'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration du mensuel intéressé dans son ancien poste ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Article 6. — TRAVAIL AUX PIÈCES, A LA PRIME ET AU RENDEMENT

Le travail aux pièces, à la prime et au rendement est celui effectué par le travailleur lorsqu'il est fait référence à des normes préalablement définies ou à des temps élaborés par les services techniques de l'entreprise.

Dans toute la mesure du possible et en particulier pour les travaux de séries, les barèmes servant à l'établissement des prix seront affichés sur les lieux de travail. En cas de contestation et sur demande du mensuel ou de son délégué, les normes ou le temps de calcul alloués pour un travail déterminé lui seront communiqués.

Si la réclamation est reconnue justifiée, le nouveau temps fixé annulera et remplacera l'ancien, sauf pour le cas où le déplacement du temps sera dû à des causes particulières afférentes à un travail déterminé.

Il ne pourra être procédé à une révision des tarifs au rendement qu'en cas de modification de l'outillage ou des conditions techniques de fabrication.

Cependant une révision peut être rendue nécessaire à la suite d'une erreur soit de calcul, soit de chronométrage, ou en cas de répétition d'un travail identique, mais exécuté dans des conditions différentes, ou en cas d'une modification sensible dans l'importance des séries des pièces à exécuter.

On remettra au mensuel, avant le commencement du travail, des fiches de travail indiquant le nombre de pièces à exécuter et le temps d'exécution.

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

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du mensuel pendant l'exécution des travaux aux pièces, à la prime ou au rendement, (arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêt ou accident de la machine...) le temps passé à l'atelier est payé au mensuel au taux du salaire minimum de sa catégorie.

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

Article 7. — BULLETIN DE PAYE - COMMUNICATION DES ELEMENTS DU SALAIRE

A l'occasion de chaque paye sera remis un bulletin comportant de façon nette, les mentions prescrites par l'article R 143-3 du Code du Travail et précisant :

- le nom et l'adresse de l'employeur
- les nom et prénom de l'intéressé
- sa qualification professionnelle, sa classification et le coefficient correspondant
- le salaire minimum garanti de la catégorie
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliquée et le nombre d'heures correspondant
- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération notamment celui de la prime d'ancienneté
- le montant de la rémunération brute
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette opération
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus
- la nature et le montant de la rémunération nette
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ses cotisations sont versées
- la date du paiement de la rémunération

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

En cas de contestation individuelle et de façon exceptionnelle, l'intéressé aura la faculté de demander communication des éléments ayant servi à la détermination du montant brut de sa paye.

Article 8. — PRIME D'ANCIENNETE

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

3 %	après	3 ans	d'ancienneté
5 %	après	5 ans	d'ancienneté
7 %	après	7 ans	d'ancienneté
9 %	après	9 ans	d'ancienneté
11 %	après	11 ans	d'ancienneté
13 %	après	13 ans	d'ancienneté
15 %	après	15 ans	d'ancienneté

La prime d'ancienneté sera calculée en appliquant le taux déterminé par les dispositions qui précèdent au salaire minimum de la catégorie de l'intéressé, garanti par la convention collective. Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail, et supporte, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

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

Article 9. — MODALITES DE REMUNERATION

Les mensuels sont payés exclusivement au mois. La rémunération réelle mensuelle sera basée sur 173,33 heures par mois, correspondant à 40 heures de travail effectif par semaine.

Article 10. — HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail effectué au-delà d'une durée hebdomadaire de 40 heures, ou de la durée considérée équivalente, sont majorées selon les dispositions légales, soit de 25 % de la 40^e à la 48^e heure et 50 % au-delà de la 48^e heure.

Conformément aux dispositions de la loi portant institution d'un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail, les heures supplémentaires visées à l'article L 212-5 du Code du Travail ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire, dont les modalités sont fixées par la loi.

Article 11. — INDEMNITE D'EMPLOI - MAJORATIONS DIVERSES

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

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés. Elles seront attribuées dans les conditions fixées à l'annexe BAREME des SUPPLEMENTS et INDEMNITES — TRAVAUX PENIBLES ET INSALUBRES.

Article 12. — INDEMNITE DE PANIER - INDEMNITE DE POSTE

Les salariés effectuant au moins huit heures de travail continu, auront droit à une indemnité de poste.

La même indemnité dénommée alors indemnité de panier est accordée aux salariés effectuant au moins six heures de travail entre 22 heures et six heures.

Le taux de cette prime est fixé à 1 fois 1/2 le résultat du rapport de la rémunération minimale hiérarchique de l'O.1. par 173 h 33.

Article 13. — TRAVAIL DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS - HEURES DE NUIT ACCIDENTELLES

Conformément aux dispositions légales, la rémunération de toute heure supplémentaire effectuée de la 40^e à la 48^e heure est majorée de 25 %, celle de toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la 48^e heure est majorée de 50 %.

A ces majorations s'ajoute une majoration spéciale de 50 %, pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche, les jours fériés ou la nuit, de manière accidentelle, lorsqu'elles excèdent une journée normale de travail entre 22 heures et six heures.

Exemple : Un salarié effectuant normalement un horaire hebdomadaire de travail de 42 heures, travaille six heures le dimanche, ou un jour férié.

Ainsi, si on prend une rémunération horaire de 10,00 F, on obtient :

48 h (dont 6 h le dimanche)	
40 h (40 × 10)	= 400 F
8 h à 25 % (8 × 12,50)	= 100 F
6 h à 50 % Dim. (6 × 10) × 50 %	= 30 F
Total...	530 F

Ces majorations spéciales prévues ci-dessus pour le travail du dimanche et des jours fériés ne se cumulent pas entre elles ; de même, l'une ou l'autre de ces majorations spéciales ne se cumulent pas avec celle prévue pour les heures de nuit.

Article 14. — TRAVAIL DES FEMMES

Seront exemptes de travail aux machines, les femmes mécanographes enceintes, les femmes mécanographes malades (sur présentation d'un certificat médical). Les femmes mécanographes doivent être âgées de 20 ans au moins et de 50 ans au plus, à moins - pour ces dernières - qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, la continuation du travail.

Il sera accordé aux mécanographes, au cours du travail, une pause payée de 15 minutes le matin et une de 15 minutes l'après-midi. Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à 5 heures, une deuxième pause de 15 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.

Dans le cas d'une surcharge permanente du travail, le personnel occupé au standard téléphonique pourra bénéficier des dispositions prévues aux alinéas 2, 3 et 4 du présent article.

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

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives et réglementaires concernant la protection de la maternité.

A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes seront autorisées à quitter leur poste de travail cinq minutes avant et à y retourner cinq minutes après le reste du personnel sans réduction de salaire.

Il sera accordé aux femmes enceintes de trois mois, et plus, une pause de 15 minutes le matin et une pause de 15 minutes l'après-midi.

Article 15. — CONGES DE MATERNITE

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

La salariée percevra durant son congé de maternité, l'indemnisation suivante :

La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder six semaines et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder huit semaines.

Pendant les six premières semaines de congé, 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.

Ces dispositions ne doivent pas avoir pour effet de verser à l'intéressée une somme supérieure à la rémunération nette qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler.

Dans la mesure où la situation de l'entreprise le permettra, il pourra être accordé aux salariées, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé d'une durée maximale de six mois, pour soigner un de leurs enfants gravement malade, pris en une ou plusieurs fois au cours d'une même année civile.

Article 16. — CONGES D'ALLAITEMENT - CONGES POST-NATALS

Les repos des femmes en couches et des femmes allaitant leurs enfants, sont réglés conformément aux dispositions des articles L 224-1 à L 224-5 du Code du Travail.

Article 17. — CONGES PAYES

Les congés payés seront attribués dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Pour la détermination de la durée du congé, sont assimilables à un temps de travail effectif, outre les absences faisant l'objet d'une assimilation légale, les absences pour maladie, dans la limite des durées d'indemnisation prévue à l'article 23

La condition relative à la durée de la maladie est supprimée pour les contremaîtres et chefs d'ateliers classés dans les niveaux IV et V.

Les contremaîtres et chefs d'ateliers classés dans les niveaux IV et V justifiant de plus de six ans de présence continue dans l'entreprise bénéficieront d'un congé de vingt-cinq jours ouvrables.

Le mensuel absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congé percevra, à son retour de maladie ou à la date de résiliation de son contrat, l'indemnité correspondant au congé auquel il pouvait prétendre. S'il prend son poste avant la fin de la période des congés fixés par l'entreprise, il devra effectivement prendre ses congés.

Article 18. — JOURS FERIES

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle. Le travail accompli un jour férié donnera lieu à la majoration prévue à l'article 13.

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

Article 19. — CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, les mensuels auront droit sur justification aux congés exceptionnels pour événements de famille ci-dessous :

— Mariage du salarié	6 jours
— Mariage d'un enfant	2 jours
— Décès du conjoint	2 jours
— Décès du père, de la mère, d'un enfant, d'un beau-parent	1 jour
— Décès d'un frère ou sœur	1 jour
— Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour
— Mariage d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur	1 jour

Ces absences n'entraînent aucune réduction de rémunération pour les bénéficiaires.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, les jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Article 20. — CONGES SUPPLEMENTAIRES D'ANCIENNETE

Les mensuels totalisant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficieront d'un supplément d'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours après vingt-cinq ans et à trois jours après trente ans d'ancienneté.

Les jours correspondant à l'indemnité pourront être pris effectivement à la demande du mensuel, sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord contraire avec l'employeur.

Article 21. — CONGES SUPPLEMENTAIRES DES MERES DE FAMILLE

Conformément aux dispositions légales, les jeunes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 30 Avril de l'année précédente, bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

L'indemnité afférente à ce congé est calculée de manière analogue à celle du congé normal.

Article 22. — SERVICE NATIONAL

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

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

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

Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être intégré dans l'année suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il perdra l'indemnité de préavis et, éventuellement, de licenciement.

Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires des deux alinéas ci-dessus en cas de licenciement collectif.

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

Il sera accordé une indemnité correspondant à :

- un jour de congé pour les absences dues aux Conseils de réforme ou de révision
- trois jours au maximum pour les absences dues à la présélection militaire.

Article 23. — MALADIE - ACCIDENT

Un an après leur entrée dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les mensuels bénéficieront des dispositions suivantes, à condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soignés sur le territoire métropolitain ou, sauf accord particulier, dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne :

- Pendant 45 jours ils recevront la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale ; les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance seront également déduites des appointements, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.
- Pendant les 30 jours suivants, ils percevront la différence entre les 3/4 de leurs appointements et les prestations visées ci-dessus.

Le temps d'indemnisation à plein tarif sera augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté. Le temps d'indemnisation sur la base des 3/4 des appointements sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Les appointements à prendre en considération sont ceux correspondant à l'horaire pratiqué pendant leur absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.

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, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Les contremaîtres et chefs d'ateliers classés aux niveaux IV et V ayant 10 ans de présence continue dans l'entreprise percevront après épuisement de leurs droits à indemnisation tels qu'ils résultent des dispositions du présent article, de la part de leur employeur, une somme égale à la différence entre la moitié de leurs appointements calculés dans la limite de 40 heures par semaine, et les indemnités journalières de Sécurité Sociale.

La durée totale de l'indemnisation de ces deux catégories de mensuels ne devra pas excéder un an.

Article 24. — INCIDENCE DE LA MALADIE OU DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL

L'employeur ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail en cas d'absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par certificat médical.

Toutefois, à l'issue des périodes d'indemnisation visées à l'article 23, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du mensuel absent, la notification du remplacement éventuel fixera la date de la rupture.

A ce titre, la notification de la rupture sera faite par lettre recommandée. L'intéressé percevra, s'il remplit les conditions requises, une indemnité égale à l'indemnité du préavis et une indemnité égale à l'indemnité de licenciement auxquelles il aurait eu droit s'il avait été licencié.

Lorsque le contrat se trouvera rompu dans le cas de nécessité de remplacement, les intéressés bénéficieront d'une priorité de réembauchage analogue à celle prévue à l'article 14 b des dispositions générales de la présente convention.

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

Article 25. — DROIT DES SALAIRES A L'OCCASION DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LICENCIEMENTS COLLECTIFS

1) Des mutations internes au sein de l'entreprise, intervenues en vue d'assurer le reclassement des salariés, préalablement à un licenciement économique collectif, sont réglées conformément aux dispositions des articles 11 à 13 de l'accord du 25 AVRIL 1973, modifié par l'avenant du 21 NOVEMBRE 1974, dont le texte est joint en annexe.

2) La cession de l'entreprise ou la transformation de la raison sociale n'entraînent pas la rupture du contrat pour les salariés, et ne portent aucune atteinte à leurs droits, l'emploi et les conditions d'emploi étant conservés malgré le changement de propriété ou de dénomination de la société qui exploite l'établissement.

3) La perception par l'intéressé des indemnités de délai-congé et de congédiement n'implique, en aucune façon :

- a) la renonciation à tout arriéré, salaire complémentaire, participation aux bénéfices ou toutes primes particulières à l'entreprise, qui ne pourraient être déterminées au moment du règlement et qui seraient fixées par un règlement de l'entreprise ou un accord entre elle et les représentants du personnel, à moins qu'il ne s'agisse de gratifications spéciales.
- b) sa renonciation à ses droits de contester les motifs de son licenciement.

En matière de licenciement collectif, les employeurs s'efforceront de mettre en œuvre les dispositions et garanties prévues par l'accord du 25 AVRIL 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 26. — CERTIFICAT DE TRAVAIL

A la demande de l'intéressé, l'employeur inscrira sur le certificat de travail, répondant aux dispositions du Code du Travail, la mention :

« LIBRE DE TOUT ENGAGEMENT »

Il doit comporter les mentions suivantes :

- date d'entrée et de sortie
- nature du ou des emplois tenus
- période pendant laquelle ces emplois ont été tenus.

En cas de licenciement, le certificat portera la date effective de la cessation du travail.

Dans tous les cas, la remise du certificat se fera sur le lieu habituel de la paye.

Article 27. — PREAVIS

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

- 15 jours pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau I
 - 1 mois pour les mensuels occupant un emploi classé aux niveaux II et III de la grille de classification.
- et de :
- 2 mois pour les salariés ayant 2 ans au moins de service continu dans l'entreprise.
 - 2 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau IV de la grille de classification.
 - 3 mois pour les mensuels occupant un emploi classé au niveau V de la grille de classification.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application de la loi du 13 Juillet 1973 sur le licenciement, qui prévoit une durée de préavis d'un mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans de service continu dans l'entreprise.

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

En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions, pour occuper un nouvel emploi.

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'article 18 de l'accord collectif national du 15 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Les mensuels bénéficieront de deux heures par jour pour recherche d'emploi, pendant la durée de leur préavis, dans la limite de 50 heures par mois. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

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

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

Article 28. — INDEMNITE DE LICENCIEMENT

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

- à partir de deux ans d'ancienneté et jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté.
- à partir de cinq ans d'ancienneté, un cinquième de mois par année de présence.

Pour les mensuels ayant plus de quinze ans de présence continue, il sera ajouté au chiffre précédent, un dixième de mois par année de présence continue au-delà de quinze ans.

Conformément aux dispositions de l'article 21 de l'accord du 25 Avril 1973 modifié par l'avenant du 21 Novembre 1974 «en cas de licenciement collectif, les ouvriers licenciés âgés de 50 ans et plus, bénéficieront d'une majoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement égale à 10 % de 50 à 55 ans, 15 % de 55 à 60 ans, et 20 % au-delà de 60 ans».

Toutefois, cette dernière majoration ne s'applique pas aux travailleurs de 60 ans et plus mis en position de pré-retraite.

Le montant de l'indemnité de licenciement résultant pour les ouvriers des règles visées à l'alinéa 1er de l'article 21 de l'accord précité, constituera à ancienneté égale, un minimum pour le personnel mensuel.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

- Inférieure à 2 ans : RIEN
- de 2 à 5 ans :
Indemnité légale 1/10^e de mois par an, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- à partir de 5 ans :
1/5^e de mois par an, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise.
- + de 15 ans :
1/10^e de mois supplémentaire par année d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Exemple : Salarié ayant 17 ans d'ancienneté : l'indemnité de licenciement sera égale à 17/5^e de mois + 2/10^e de mois, soit au total 18/5^e de mois.

L'indemnité de licenciement de l'intéressé sera donc de trois mois et 3/5^e de mois.

Quand 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, diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de congédiements perçus par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

Article 29. — INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE

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

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront respecter un délai de prévenance égal à celui prévu à l'article 26 du présent avenant : la durée de ce dernier correspondant à celle qui est prévue pour l'emploi dans lequel est placé l'intéressé.



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

- 1 mois 1/2 après 10 ans
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois 1/2 après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois 1/2 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 licenciement.

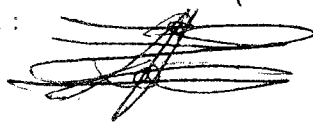
L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels qui, de leur initiative, partiront en retraite à la condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

P. LA CHAMBRE SYNDICALE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DU VAR :

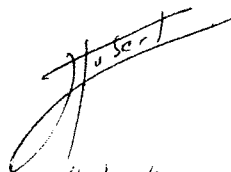
P. FORCE OUVRIERE :  RIVERE R.  POINT

P. LA C.G.C. :  DUFORT

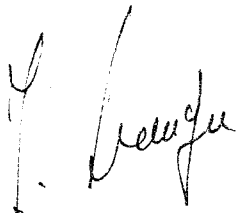
P. LA C.F.T.C. :



PARES



Hubert


J. LAUGA

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

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

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

Article 1er. — CHAMP D'APPLICATION

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

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

PERSONNEL VISE

Article 2. — 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 et 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.

ENGAGEMENT

Article 3. — 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 (base 40 h)
- la ressource garantie dudit emploi (base 40 h)
- 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 départementale 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 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.

EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

Article 4. — Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu, éventuellement, certains examens psycho-sociologiques.

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.

PROMOTION

Article 5. — En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation approprié. A 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.

EMPLOI & PERFECTIONNEMENT

Article 6. — Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi, ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder.

En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui, les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation dans le temps des 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.

MUTATION PROFESSIONNELLE

Article 7. — 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 complémentaires, 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 en est faite à celui-ci, qui en accuse réception.

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

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

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

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

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

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

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

REMUNERATION

Article 8. — La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

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

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

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

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES

Article 9. — 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.

SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Article 10. — 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 douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10^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 huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

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

INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT

Article 11. — 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 2 mois de rémunération calculée selon les dispositions de la convention collective territoriale applicable aux mensuels.

RECLASSEMENT

Article 12. — Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

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

En cas de nouveau congédiement, sans faute grave, intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié de l'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.

INDEMNITES D'EMPLOI - TRAVAUX PENIBLES ET INSALUBRES

- Travaux insalubres
- Travaux pénibles

INDEMNITES D'EMPLOI

TRAVAUX PENIBLES ET INSALUBRES

PRIME D'INCOMMODITE calculée sur la base de la rémunération minimale hiérarchique du mensuel du niveau II, 3^e échelon.

$$\text{Taux horaire} = \frac{\text{montant mensuel base 40 h}}{173 \text{ h } 33}$$

TRAVAUX INSALUBRES : 6 %

- détartrage
- soudure, brûlage et découpage à l'intérieur des chaudières, boîtes à feu, boîtes à fumée, ballast, cofferdam, caisses à mazout, plafond de cale
- travaux machinerie et chambre froide
- travaux dans les soutes à charbon ou à mazout quand ces locaux ont déjà contenu du combustible et ne sont pas nettoyés (personnel placé à l'intérieur)...
- nettoyage des cales, des compartiments, des machines et chaufferies quand les cales sont salées par l'huile, le mazout et le charbon.
- ramonage des chaudières
- détubage des chaudières à bord des bâtiments en réparation
- travaux de rivetage, chanfreinage, mâtage, dudgeonnage à main, etc... à l'intérieur des collecteurs des chaudières multitubulaires.

TRAVAUX PENIBLES : 6 %

- teneurs de tas dans les ballasts, cofferdams, caisse à mazout, pics, tous endroits ayant accès par trou d'homme
- redressement de tôlerie effectué à l'intérieur de compartiments fermés aérés uniquement par trou d'homme
- travaux d'accostage de fond, de boîtes à feu et des foyers de chaudières marines
- travaux effectués à grande hauteur sur échafaudages volants pour les mâtures et les parties hautes des cheminées
- fondeurs
- réglage de soupapes de sûreté pour l'ouvrier exposé à une chaleur excessive
- travaux à bord, nettoyage, démontage, réparation de conduits de fumée, boîte à fumée, détartrage, nettoyage intérieur des chaudières et toutes réparations intérieures telles que soudure, apport de métal, mâtage, perçage, etc...
- démontage à bord du tuyautage et accessoires de chaudières en réparation
- démontage du briquetage
- travaux de sablage
- retubage des chaudières à bord
- travaux de soudure dans les compartiments passés au bitumastic ou à l'huile de lin
- travaux de plus de 6 mètres de hauteur