

AVENANT A LA CONVENTION COLLECTIVE

DU 30.06.87

\*\*\*\*\*

Le 30 juin 1987, les organisations syndicales ont été appelées à se prononcer sur le projet de mise à jour de la Convention Collective du VAR, établie par la Chambre Syndicale de la Métallurgie, sur la base des observations formulées par la sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective.

Les signataires ont adopté le projet qui annule et remplace les articles :

- 1, 2, 3, 6, 9, 10, 12, 15, 18, 21, 26, 30 des dispositions générales,
- 4, 7, 9, 10, 13, 14, 15, 17, 19, 24, 28, 29 de l'avenant mensuels,
- 7, de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels.

Ont signé les présentes à TOULON, le 30.06.87

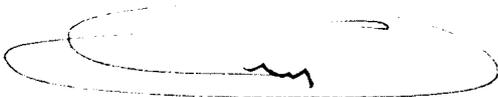
P/ La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, électriques et connexes du VAR

Madame M. JAUFFRET



P/ Force Ouvrière

Monsieur POLO J.



P/ C.G.C.

Monsieur CASANOVA



## 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 couverte par l'accord national du 16.01.79 modifié se trouvant 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

Sous réserve des dispositions des textes légaux en vigueur.

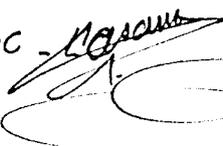
La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, soit par l'organisation patronale signataire. Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis d'un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

ESIMV  
W

CFE-CGC -  50

.../...

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, et à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, 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 6. - DROIT SYNDICAL

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les dispositions du Code du Travail.

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions 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, sous réserve des dispositions du Code du Travail, et des lois sur la liberté de la presse.

CSIMV  
HSD

CFE-CGC. ~~CGC-ACM~~  
1.

F0

.../...

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, et sans préjudice de l'application des dispositions du Code du Travail sur les conflits du travail.

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

Les dispositions relatives aux Délégués du Personnel sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires.

Article 12. - ELECTIONS DES DELEGUES DU PERSONNEL

Les élections des Délégués du Personnel se font conformément aux textes législatifs et réglementaires.

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.

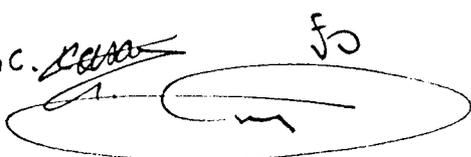
L'embauche doit être faite :

- 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.

CSIM  
B

CFE. CGC. 



.../...

L'embauche d'un salarié sous contrat à durée déterminée se fait conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 18. - TRAVAIL TEMPORAIRE

Conformément aux dispositions de la loi, les salariés 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 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.

La mise à disposition des sièges est réglée par les dispositions du Code du Travail.

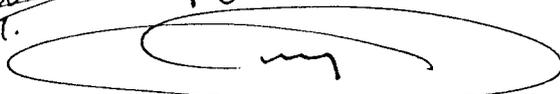
Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps perdu de ce fait par les femmes enceintes sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité, ne donnera pas lieu à la réduction de rémunération.

CSIMV  
18

CFE.CGC.



Fo



.../...

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 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 de la suggestion, apposera son visa sur le cahier.

CFE.CGC

*[Signature]*

SO

*[Signature]*

.../...

CSIMV  
B

Dans chaque entreprise, les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité sont mises en application conformément aux prescriptions légales et réglementaires, notamment en ce qui concerne la prévention des accidents et des incendies, la mise en place, le fonctionnement du CHSCT et la formation de ses membres.

Dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT peuvent bénéficier, en vertu des dispositions légales, d'un stage de formation destiné à faciliter l'exercice de leur mission. Cette formation peut être :

- soit proposée par l'employeur. Elle est alors assurée par un organisme agréé ou tout autre formateur extérieur ou non à l'entreprise. Elle fait l'objet d'une consultation dans le cadre du plan de formation. Le coût du maintien de salaire et des charges sociales ainsi que les différents frais inhérents à cette formation, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

- soit proposée par les représentants du personnel désignés pour la première fois au CHSCT, à raison de :

\* 2 bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés ;

\* 3 bénéficiaires par établissement et par mandat de deux ans dans les établissements dont l'effectif est égal ou supérieur à 200 salariés.

L'intéressé, l'organisme de formation et le stage doivent remplir les conditions requises par les textes législatifs et réglementaires pour les établissements de 300 salariés et plus. L'intéressé bénéficie alors du maintien de son salaire, de la prise en charge du coût de la formation et des frais de transport dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables aux établissements de 300 salariés et plus. Ces dépenses, ainsi que les charges sociales correspondantes, s'imputent sur la participation obligatoire de l'employeur au développement de la formation professionnelle continue.

Article 30. - DEPOT DE LA CONVENTION

Le dépôt de la Convention a lieu dans les conditions prévues par les dispositions du Code du Travail.

CSIHV  
B

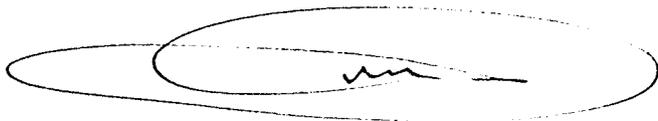
CFE.CGC.

Fo



\*\*\*\*\*

.../...



AVENANT "MENSUELS"

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 (durée légale mensuelle)
- la rémunération réelle,
- l'établissement dans lequel cet emploi est 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 7. - BULLETIN DE PAYE-COMMUNICATIONS DES ELEMENTS DU SALAIRE

A l'occasion de chaque paye, sera remis un bulletin comportant les mentions prescrites par les dispositions du Code du Travail.

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

Article 9. - MODALITE DE REMUNERATION

Les mensuels sont payés exclusivement au mois. La rémunération mensuelle sera basée sur la durée légale mensuelle correspondant à la durée légale de travail effectif par semaine.

Article 10. - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au delà de la durée hebdomadaire légale, sont majorées selon les dispositions légales en vigueur.

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

CFE .CGC

FO

.../...

CSIMU  
B

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

Aux majorations prévues à l'article 10 ci-dessus, une majoration spéciale de 50 % s'ajoute 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 H et 6 H.

Ces majorations spéciales citées précédemment 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

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 :

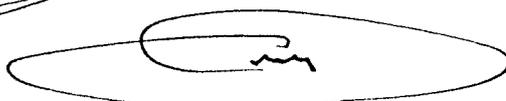
La période indemnisée avant l'accouchement ne pourra excéder six semaines et la période indemnisée après l'accouchement ne pourra excéder huit semaines.

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.

CSTMV  
CFE-CGC



50



.../...

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, sans préjudice de l'application des dispositions du Code du Travail relatif au congé parental.

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.

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 19. - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Les congés exceptionnels pour événements de famille sont régis par les dispositions du Code du Travail.

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

CSIMV  
B

CFE.CGC

*[Handwritten signatures and stamps]*  
FO  
Cmy

.../...

- Décès du conjoint, d'un enfant ..... 2 jours
- Décès du père, de la mère, d'un beau-parent..... 1 jour
- Décès d'un frère ou soeur ..... 1 jour
- Décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur ..... 1 jour
- Mariage d'un frère, d'une soeur,  
d'un beau-frère ou d'une belle-soeur ..... 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 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 conformément à la procédure prévue par les dispositions des textes législatifs et réglementaires.

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 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.

CSJMV  
D

CFE-CGC

*[Signature]*

FU

*[Signature]*

.../...

- à partir de cinq ans d'ancienneté, un cinquième de mois par année de présence.

L'indemnité de licenciement est calculée sur la base prévue par les dispositions des textes légaux en vigueur.

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.

Les salariés âgés de 50 ans et plus, bénéficieront des dispositions de l'article 31 de l'accord national sur les problèmes généraux de l'emploi.

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 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 65ème 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 entre 60 et 65 ans, à la condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire sans préjudice des dispositions légales et réglementaires.

CFE.CGC



\*\*\*\*\*



CSIMV  
B

AVENANT RELATIF A CERTAINES  
CATEGORIES DE MENSUELS

Article 7. - MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification, 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 oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé 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 sera tenu de respecter les dispositions du Code du Travail sur le licenciement, 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.

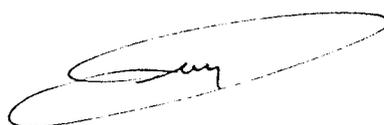
Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

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.

CSTMV  
CFE.CGC.



FD



.../...

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.

JO



CSIMY  
Jouffroy

CFE.CGC.

