

SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE DE LA MÉTALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE

- I. CLAUSES GÉNÉRALES
- II. AVENANT « [OATAM](#) »
- III. AVENANT RELATIF A CERTAINES CATÉGORIES DE « MENSUELS »
Abrogé
- IV. ANNEXES A LA CONVENTION COLLECTIVE
 - Classification
 - Barème des Rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.)
 - [Barème des Rémunérations annuelles garanties \(R.A.G.\)](#)
 - Primes et indemnités
- V. DISPOSITIONS NON CODIFIÉES

*
* *

SOMMAIRE DETAILLE	2
TITRE I. — CLAUSES GENERALES	5
CHAPITRE 1. — CLAUSES GÉNÉRALES	6
Article 1. — CHAMP D'APPLICATION	6
Article 1bis. — IMPERATIVITE	6
Article 2. — DURÉE	6
Article 3. — DÉNONCIATION - RÉVISION	6
Article 4. — ADAPTATION	7
Article 5. — ADHÉSION	7
CHAPITRE 2. — DROIT SYNDICAL	7
Article 6. — DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION	7
Article 7. — AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RÉUNIONS STATUTAIRES D'ORGANISATIONS SYNDICALES ...	8
Article 8. — COMMISSIONS PARITAIRES	8
Article 9. — CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE	9
Article 10. — EXERCICE D'UNE FONCTION SYNDICALE A TEMPS PLEIN	9
Article 11. — SECTIONS SYNDICALES, DELEGUES ET REPRESENTANTS SYNDICAUX	9
Article 12. — PANNEAUX D'AFFICHAGE	10
Article 13. — LOCAUX SYNDICAUX	10
Article 14. — DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	11
CHAPITRE 3. — REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL	12
Article 15. — DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL	12
Article 16. — COMITÉS D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT	19
Article 16bis. — COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL	22
CHAPITRE 4. — CONTRAT DE TRAVAIL	24
Article 17. — EMBAUCHAGE	24
Article 18. — CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE	24
Article 19. — REMUNERATIONS MINIMALES	24
Article 20. — DURÉE DU TRAVAIL	24
Article 21. — PÉRIODE D'ESSAI (abrogé)	25
Article 22. — CONGÉS PAYÉS ANNUELS	25
Article 23. — ANCIENNETÉ	25
Article 24. — PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI	26
Article 25. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	26
CHAPITRE 5. — DISPOSITIONS DIVERSES	26
Article 26. — EGALITE PROFESSIONNELLE	26
Article 27. — SALARIÉS AGÉS DE MOINS DE DIX-HUIT ANS	26
Article 28. — APPRENTISSAGE	27
Article 29. — FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS	27
Article 30. — TRAVAIL TEMPORAIRE	27
Article 31. — SALARIÉS ÉTRANGERS	27
Article 32. — DROIT AU TRAVAIL DE TOUTES PERSONNES HANDICAPÉES	27
Article 33. — HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	27
Article 34. — CONCILIATION	28
Article 35. — AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS	28
Article 36. — DÉPOT DE LA CONVENTION	29
TITRE II. — AVENANT OATAM	30

CHAPITRE 1. — CLAUSES GÉNÉRALES	31
Article 1. — CHAMP D'APPLICATION.....	31
CHAPITRE 2. — FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	31
Article 2. — PÉRIODE D'ESSAI.....	31
Article 3. — EMBAUCHAGE	34
CHAPITRE 3. — EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL	34
Article 4. — PARENTALITE	34
Article 5. — TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES	35
Article 6. — CONGÉS PAYÉS ANNUELS	35
Article 7. — JOURS FÉRIÉS.....	38
Article 8. — ABSENCES EXCEPTIONNELLES POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE SANS PERTE DE RÉMUNÉRATION	38
Article 9. — ABSENCES EXCEPTIONNELLES NON RÉMUNÉRÉES.....	39
Article 9bis. — JURES D'ASSISES.....	40
Article 10. — JOURNEE DEFENSE – RESERVE.....	40
Article 10bis. — SERVICE NATIONAL	40
Article 11. — REMPLACEMENT TEMPORAIRE	41
Article 12. — MUTATION - PROMOTION - DÉCLASSEMENT.....	41
Article 13. — TRAVAIL TEMPORAIRE <i>Abrogé</i>	42
Article 14. — MALADIE - ACCIDENT	42
Article 15. — MATERNITÉ - ADOPTION	43
Article 16. — GARANTIE DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES « OUVRIERS ».....	44
CHAPITRE 4. — RÉMUNÉRATION	45
Article 17. — ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES <i>abrogé</i>	45
Article 18. — BAREMES DE REMUNERATIONS	45
Article 19. — PAIEMENT AU MOIS	46
Article 20. — PRIME D'ANCIENNETÉ	47
Article 21. — HEURES SUPPLÉMENTAIRES	47
Article 22. — MAJORATIONS DES HEURES DE NUIT, DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS	47
Article 23. — TRAVAIL CONTINU ET TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES	47
Article 24. — INDEMNITÉS DE PANIER	48
Article 25. — MAJORATIONS POUR TRAVAUX PÉNIBLES, DANGEREUX, INSALUBRES	48
Article 26. — RÉMUNÉRATIONS DES PERTES DE TEMPS DUES A UNE CAUSE INDÉPENDANTE DE LA VOLONTÉ DU SALARIÉ.....	49
Article 27. — BULLETIN DE PAYE	49
CHAPITRE 5. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	51
Article 28. — PRÉAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE	51
Article 29. — RUPTURE AVANT L'ÉCHÉANCE DU TERME DU CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE.....	52
Article 30. — INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT.....	53
Article 30bis. — INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE	56
Article 31. — INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE	56
Article 31bis. — INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE	57
Article 32. — CLAUSE DE NON CONCURRENCE	58
CHAPITRE 6. — DISPOSITIONS PARTICULIERES	59
SECTION UNIQUE - CONVENTIONS DE FORFAIT.....	59
ARTICLE 33. — CONVENTIONS DE FORFAIT EN HEURES	59
ARTICLE 34. — CONVENTIONS DE FORFAIT EN JOURS.....	59
TITRE III. — AVENANT RELATIF A CERTAINES CATÉGORIES DE « MENSUELS » <i>ABROGÉ</i>	62
TITRE IV. — ANNEXES A LA CONVENTION.....	63

TITRE V. — DISPOSITIONS NON CODIFIEES..... 78

TITRE I. — CLAUSES GENERALES

CHAPITRE 1. — CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1. — CHAMP D'APPLICATION

§ 1. — La présente convention, conclue en application des articles L. 2221-2 et suivants du Code du travail, a pour but de régler les rapports entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 16 janvier 1979.

Sont cependant exclus les entreprises ou établissements établis sur le territoire de la commune de Saint-Nicolas-de-Redon.

§ 2. — Elle s'applique également aux salariés des entreprises ou établissements des industries ci-dessus visées, même lorsqu'ils ne ressortissent pas directement, par leur profession, à la métallurgie.

§ 3. — Son domaine d'application territorial est celui du département de Loire-Atlantique.

§ 4. — Les conditions particulières applicables à chacune des catégories de salariés sont réglées par les avenants les concernant.

§ 5. — La présente convention annule et remplace les dispositions antérieures des Conventions Collectives auxquelles étaient tenus les « adhérents » de l'Union des Industries de Loire-Atlantique en tant que tels, et dans son ressort territorial, ainsi que les avenants à ces conventions, à compter du 1er MAI 1985.

Article 1bis. — IMPERATIVITE

§ unique. — L'ensemble des dispositions de la présente convention revêt un caractère d'impérativité. Les accords collectifs de niveau inférieur ne peuvent comporter de dispositions moins favorables aux salariés que celles résultant de la présente convention collective.

Article 2. — DURÉE

§ unique. — La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 3. — DÉNONCIATION - RÉVISION

§ 1. — La convention pourra être dénoncée à toute époque conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires salariés ou de l'Union des Industries de Loire-Atlantique, celle des deux parties qui dénoncera la convention devra présenter un projet dans un délai de deux (2) mois. Les pourparlers sur ce projet devront s'engager au plus tard un (1) mois après sa réception par l'autre partie.

§ 2. — Au cas où l'une des deux parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente convention, l'autre partie pourra se prévaloir du même droit.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera d'être applicable

Article 4. — ADAPTATION

§ 1. — Conformément aux dispositions de l'article L. 2252-1, second alinéa, du Code du travail, s'il vient à être conclue une convention ou un accord de niveau supérieur à la présente convention, les deux parties contractantes pourront adapter celles des clauses qui seraient moins favorables aux salariés.

§ 2. — Les parties s'engagent à se réunir au plus tard tous les cinq (5) ans en vue de l'adaptation de la présente convention aux évolutions législatives et conventionnelles.

Article 5. — ADHÉSION

§ 1. — Toute organisation syndicale représentative non signataire de la présente convention peut y adhérer conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail.

§ 2. — L'adhésion d'une organisation syndicale non signataire ne peut être partielle et doit porter sur la convention dans son entier.

§ 3. — L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'art. 36.

CHAPITRE 2. — DROIT SYNDICAL

Article 6. — DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

§ 1. — Les employeurs et les salariés s'engagent à respecter les opinions de chacun et à ne pas tenir compte de leurs origines sociales ou raciales. L'entreprise étant un lieu de travail, ils s'engagent également à respecter le droit pour chacun d'adhérer ou non à une organisation syndicale et d'exercer ou non une activité syndicale. Conformément aux articles L. 2141-4 et suivants du Code du travail, l'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

§ 2. — Ces engagements s'appliqueront notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

§ 3. — Si un salarié conteste comme constituant une violation du droit syndical défini ci-dessus le motif d'un licenciement, les deux parties s'emploieront à apporter au cas litigieux une solution juste et équitable.

§ 4. — Cette intervention ne fait pas obstacle au droit, pour l'intéressé, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice éventuel causé.

§ 5. — Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. En particulier, il ne doit pas entraîner quelques pressions que ce soient, par qui que ce soit, pour l'affiliation obligatoire à une organisation syndicale et la liberté de chacun doit être respectée.

Article 7. — AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RÉUNIONS STATUTAIRES D'ORGANISATIONS SYNDICALES

§ 1. — Les salariés porteurs d'une convocation écrite nominative, signée du secrétaire ou du président d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention et présentée une semaine à l'avance, pourront demander au chef d'entreprise ou à son représentant une autorisation d'absence non rémunérée, afin de pouvoir assister aux réunions statutaires de cette organisation.

§ 2. — Les parties s'emploieront à ce que cette absence ne soit pas préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. L'autorisation sera notifiée par écrit à l'intéressé dans les 48 heures suivant le dépôt de sa demande.

§ 3. — Cette absence n'entraînera pas de réduction de la durée des congés payés.

Article 8. — COMMISSIONS PARITAIRES

§ 1. — Au cas où un salarié d'une entreprise est mandaté par son organisation syndicale pour participer à une réunion de commission paritaire, décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires de la présente convention, le temps de travail perdu sur l'horaire normal par ce salarié est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites suivantes :

- Limite du temps payé :

— durée de la réunion

— temps de trajet

— ½ journée dans la limite de 4 heures pour la préparation ou la restitution des réunions plénières

Dans un but de simplification, le temps de trajet sera fixé forfaitairement au niveau de chaque entreprise.

- Limite d'effectifs payés :

— trois personnes

pour chacune des confédérations syndicales représentatives au niveau national.

§ 2. — Les salariés dont le lieu de travail habituel est situé à une distance du lieu de réunion supérieure à 30 km recevront une indemnité de déplacement calculée en fonction de la distance parcourue suivant le trajet normal sur la base du tarif kilométrique S.N.C.F. en 2^{nde} classe.

En cas de recours au covoiturage, l'indemnité de déplacement ne sera attribuée qu'au salarié désigné engageant effectivement les dépenses de transport. Cette indemnité sera doublée, dans la limite des seuils d'exonération des charges de sécurité sociale. La distance retenue pour le calcul de l'indemnité correspond au trajet normal, direct, entre le lieu de travail du bénéficiaire et le lieu de tenue de la commission.

Le covoiturage s'effectuera selon les modalités garantissant aux salariés transportés une prise en charge des risques liés au transport de personnes.

§ 3. — Le salarié sera tenu d'informer préalablement, et le plus tôt possible, son employeur de sa participation à ces commissions et devra s'efforcer, en accord avec lui, de réduire au minimum les perturbations que son absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise ou du service au sein duquel il travaille.

Article 9. — CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

§ unique. — Les salariés pourront bénéficier des dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du Code du travail concernant le congé de formation économique, sociale et syndicale, avec les aménagements suivants :

— le congé devra faire l'objet d'une demande formulée au moins 15 jours ouvrables à l'avance. Un éventuel refus devra être motivé et notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande,

— le congé d'une durée annuelle maximale de 12 jours (ou 18 jours pour les animateurs des stages et sessions et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales) pourra être pris en une ou plusieurs fois avec un minimum de 2 jours consécutifs. Toutefois, il est admis que le congé pourra être fractionné par journée isolée dans la limite de 4 jours maximum.

Article 10. — EXERCICE D'UNE FONCTION SYNDICALE A TEMPS PLEIN

§ 1. — Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté est appelé à remplir une fonction syndicale à temps plein, entraînant son départ volontaire de l'entreprise, il bénéficiera pendant une durée de deux ans à compter de la date de son départ, d'une priorité d'embauche dans son entreprise d'origine, à condition qu'il ait fait connaître à l'entreprise, dans le mois qui suit sa cessation de fonction syndicale, son intention de bénéficier de sa priorité.

Le bénéfice de cette priorité d'embauche peut être renouvelé une fois sous réserve d'en informer l'entreprise au moins un mois avant le terme de la durée initiale. Le renouvellement est limité à un an.

§ 2. — Dans cette hypothèse, l'embauchage se fera dans un emploi de sa profession ou un emploi similaire et aux mêmes conditions sous réserve du maintien des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

A ce titre, une action d'adaptation pourra être mise en œuvre si celle-ci s'avère suffisante pour garantir le maintien de ces aptitudes.

§ 3. — L'ancienneté qu'il avait acquise au moment de son départ lui sera maintenue.

Article 11. — SECTIONS SYNDICALES, DELEGUES ET REPRESENTANTS SYNDICAUX

§ 1. — La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués et représentants syndicaux sont régies par les articles L. 2141-1 et suivants du Code du travail.

§ 2. — Les réunions syndicales sont régies par les articles L. 2142-10 et suivants du Code du travail et selon les dispositions suivantes.

Chaque salarié bénéficie de 2 heures par an pour participer à la réunion syndicale de son choix, ou d'une heure par semestre.

Lorsque la réunion se déroule sur le temps de travail du salarié, le temps passé en réunion n'entraîne aucune perte de rémunération. Le salarié devra informer l'employeur de sa participation en respectant un délai de prévenance de 48 heures.

Lorsque la réunion se déroule en dehors du temps de travail du salarié, ces heures sont indemnisées sur la base de son salaire horaire. Elles ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

Les modalités concernant l'organisation de réunions sur le temps de travail sont à définir dans chaque entreprise ou établissement et doivent faire l'objet d'un accord du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 12. — PANNEAUX D'AFFICHAGE

§ 1. — Conformément aux dispositions législatives en vigueur, et en particulier aux articles L. 2142-3 et suivants du Code du travail, dans chaque établissement, des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des représentants élus du personnel d'une part, et des sections syndicales d'autre part.

§ 2. — Ces panneaux, de dimensions et de formats convenables, seront normalement accessibles au personnel et disposés dans les passages les plus fréquentés. Ces panneaux devront être sécurisés dans la mesure du possible.

Chaque section syndicale devra bénéficier d'un emplacement qui lui est propre.

§ 3. — Les règles suivantes seront appliquées pour l'utilisation des panneaux :

— Rien ne peut être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

— Toutes les communications affichées devront porter la marque distinctive de l'organisation syndicale qui affiche.

— Les communications ne peuvent, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ni présenter un caractère d'attaque personnelle.

— Sous réserve de ce qui précède et de l'application des dispositifs relatifs à la presse, le contenu de ces affiches est librement déterminé par l'organisation syndicale qui procède à l'affichage.

— Simultanément à l'affichage, un exemplaire du texte est remis à la Direction par un responsable de l'organisation syndicale dans l'entreprise, ou signé par lui si ce n'est pas ledit responsable qui remet le texte.

§ 4. — Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise.

Article 13. — LOCAUX SYNDICAUX

§ 1. — Conformément aux dispositions législatives en vigueur, et en particulier des articles L. 2142-8 et suivants du Code du travail, dans les entreprises ou les établissements où sont occupés au moins deux cents salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués et représentants.

§ 2. — Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement et notamment d'une imprimante.

L'employeur mettra à disposition une ligne téléphonique indépendante et un accès internet, les abonnements et coûts des consommations restant à la charge des sections syndicales.

§ 3. — Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux définis aux deux premiers alinéas du présent article par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 14. — DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

§ 1. — Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et en particulier des articles L. 2143-3 et suivants, ainsi que des articles R. 2143-1 et suivants du Code du travail, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante (50) salariés désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

§ 2. — Dans chaque entreprise ou établissement concerné, le nombre des délégués est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

§ 3. — Chaque délégué syndical, régulièrement désigné, dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps est au moins égal à :

- 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 50 à 150 salariés.
- 17 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant de 151 à 499 salariés.
- 22 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Les heures de délégation attribuées ci-dessus, qui dépassent le crédit d'heures légal, ne s'appliquent pas aux entreprises ou établissements de plus de 150 salariés qui attribuent déjà un avantage de même nature aux organisations syndicales.

§ 4. — Lorsque dans les entreprises ou établissements sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre du § 3. du présent article ; ils en informent le chef d'entreprise.

§ 5. — En outre, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou de ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire conformément à l'article L. 2143-16 du Code du travail.

§ 6. — Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

§ 7. — Ces temps de délégation sont de plein droit considérés comme temps de travail effectif et payés à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait des temps alloués, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

§ 8. — Conformément à l'article L. 2143-18, les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

CHAPITRE 3. — REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

Article 15. — DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

§ unique. — Dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant habituellement au moins 11 salariés, le personnel élit des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier :

- les articles L. 2312-1 et suivants du Code du travail,
- les articles R. 2314-1 et suivants du Code du travail,
- les § ci-après.

A. - NOMBRE DE DÉLÉGUÉS

§ 1. — Dans chaque entreprise ou établissement concerné, le nombre des délégués est fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

§ 2. — Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, l'effectif à prendre en considération est celui en vigueur à la date présumée du premier tour de scrutin, calculé conformément à l'article L. 1111-2 du Code du travail, corrigé des règles suivantes :

— les salariés à « temps partiel », dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt (20) heures par semaine ou à quatre-vingt-cinq (85) heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise,

— pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure.

B. - ELECTIONS

Préparation des élections

§ 1. — Dans toute entreprise concernée, le chef d'entreprise doit tous les quatre ans informer le personnel par affichage de l'organisation des élections en vue de la désignation des délégués du personnel. Le document affiché précise la date du premier tour de ces élections qui doit se placer au plus tard le quarante-cinquième (45^{ème}) jour suivant celui de l'affichage. Les organisations syndicales intéressées sont en même temps invitées par le chef d'entreprise à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel.

La durée du mandat peut être réduite à deux ans minimum par accord collectif d'entreprise.

§ 2. — Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation doit être faite au moins un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

§ 3. — Conformément à l'article L. 2314-23 du Code du travail, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales habilitées. Cet accord doit respecter les principes généraux du droit électoral. Les modalités sur lesquelles aucun accord n'a pu intervenir peuvent être fixées par une décision du Juge d'Instance statuant en dernier ressort en la forme des référés.

§ 4. — La date et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées, après avis des délégués sortants et des organisations syndicales intéressées, dans les quinze jours qui précèdent l'expiration du mandat des délégués sortants.

§ 5. — La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux (2) semaines à l'avance par avis affiché dans l'entreprise ou l'établissement. La liste des électeurs et celle des éligibles seront affichées simultanément par la Direction.

§ 6. — Les réclamations au sujet de ces listes devront être formulées par les intéressés dans les trois (3) jours ouvrés suivant l'affichage.

§ 7. — Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour de scrutin sera nécessaire, les date et heure de ce scrutin, ainsi que les listes des électeurs et éligibles, éventuellement mises à jour, seront affichées une (1) semaine à l'avance.

§ 8. — Les réclamations au sujet de ces listes devront être formulées par les intéressés dans les trois (3) jours ouvrés suivant l'affichage.

§ 9. — Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la Direction au plus tard 12 jours avant la date fixée pour chacun de ces scrutins et affichées immédiatement.

§ 10. — Le vote a lieu pendant les heures de travail et le temps correspondant passé au vote, dans les limites de l'horaire fixé par la Direction, est payé sans perte de rémunération.

§ 11. — Dans les ateliers ayant plusieurs équipes suivant des horaires différents, ainsi que pour le personnel absent en raison de maladie, de déplacement ou mission, les dispositions pour assurer le vote du personnel seront prises en application des accords prévus au § 3 du présent article.

Collèges et sièges

§ 12. — Conformément aux dispositions des articles L. 2314-8 et suivants du Code du travail, les délégués sont élus par :

- les ouvriers et employés d'une part,
- les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés d'autre part,

sur les listes établies par les organisations syndicales habilitées au sein de chaque établissement, pour chaque catégorie de personnel.

§ 13. — Conformément à l'article L. 2314-3 du Code du travail, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de délégués du personnel les organisations syndicales habilitées. Sont concernées les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également concernées, et invitées par courrier, les organisations syndicales :

- reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,

- affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Dans le cas d'un renouvellement de l'institution, cette invitation est effectuée un mois avant l'expiration du mandat des délégués en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

§ 14. — Le nombre et la composition des collèges électoraux ne peuvent être modifiés par un accord préélectoral que lorsque l'accord est signé par toutes les organisations syndicales représentatives. L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'Inspecteur du Travail.

§ 15. — La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations habilitées.

Electorat

§ 16. — Conformément à l'article L. 2314-15 du Code du travail, sont électeurs les salariés des deux sexes de l'entreprise ou l'établissement :

— âgés de seize (16) ans accomplis,

— ayant travaillé trois (3) mois au moins dans l'entreprise et

— n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques,

sauf certaines dérogations autorisées par l'Inspecteur du Travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 2314-20 du Code du travail.

Eligibilité

§ 17. — Conformément à l'article L. 2314-16 du Code du travail, sont éligibles, à l'exception des conjoints, partenaires d'un pacte civil de solidarité, concubins, ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré de l'employeur, les électeurs :

— âgés de dix-huit (18) ans accomplis et

— ayant travaillé dans l'entreprise, sans interruption, depuis un (1) an au moins,

sauf certaines dérogations autorisées par l'Inspecteur du Travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 2314-20 du Code du travail.

§ 18. — Les candidats aux fonctions de délégués doivent appartenir au collège dont ils sollicitent les suffrages. S'il n'y a qu'un collège, les salariés peuvent être représentés indistinctement par un ouvrier, un employé, un ingénieur, chef de service, ou agent de maîtrise.

Bureau de vote

§ 19. — Chaque bureau électoral est composé de trois électeurs choisis, par exemple, parmi les deux plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et le plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant cette mission, ou toute autre solution prise par accord entre l'employeur et les délégués. La présidence appartiendra au plus ancien.

Modalités de vote

§ 20. — Conformément à l'article L. 2314-21 du Code du travail, l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe ou par vote électronique. La mise en œuvre du vote par voie électronique est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise.

L'employeur a la charge de l'organisation matérielle du scrutin. Il veillera à faire respecter la liberté et le secret du vote.

Lorsque l'élection a lieu au scrutin secret sous enveloppe, les dispositions suivantes seront appliquées.

§ 21. — Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de l'employeur ayant entraîné leur éloignement de leur lieu de travail normal, notamment pour un déplacement de service, pourront voter :

- soit dans un bureau de vote spécialement organisé sur les lieux de travail temporaire,
- soit par correspondance.

§ 22. — Les salariés qui, par suite d'accident du travail ou de maladie dûment constatés, seront dans l'impossibilité de voter dans l'établissement, pourront voter par correspondance.

Les salariés absents pour cause de congés payés pourront également voter par correspondance à leur demande. Les envois se feront alors au domicile du salarié.

§ 23. — Le vote a lieu à bulletins secrets dans une ou plusieurs urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du ou des bureaux de vote. Les salariés passeront dans un ou plusieurs isolements pour mettre le bulletin dans une enveloppe tenue à leur disposition.

§ 24. — Les bulletins de vote et les enveloppes d'un modèle uniforme garantissant le secret du vote sont déposés en quantité suffisante par les soins de la Direction à proximité des isolements et mis à la disposition des électeurs sous le contrôle du bureau de vote.

§ 25. — Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure réglementaire ne devra porter aucune inscription ou signe de reconnaissance.

L'enveloppe extérieure devra comporter le nom du votant et sa signature.

§ 26. — 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 et enveloppes de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

Dépouillement

§ 27. — Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin. Le dépouillement des résultats du 1^{er} tour des élections est obligatoire même en l'absence de quorum.

Les votes par correspondance devront être incorporés à la fin du vote, avant le dépouillement et après vérification de la feuille d'émargement. Le vote physique prime sur le vote par correspondance.

§ 28. — Dans le cas de plusieurs bulletins identiques dans la même enveloppe, il n'est compté qu'un seul bulletin. Dans le cas de plusieurs bulletins différents dans la même enveloppe, ces bulletins sont annulés.

§ 29. — Les résultats du dépouillement sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du bureau.

§ 30. — Le scrutin est « de liste » à deux tours, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales habilitées. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il est procédé, dans un délai de quinze (15) jours, à un second tour de scrutin pour lequel les électeurs peuvent voter pour les listes autres que celles présentées par les organisations syndicales. Lorsque le nom d'un candidat a été raturé, les ratures ne sont pas prises en compte si leur nombre est inférieur à dix pour cent (10 %) des suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle figure ce candidat ; dans ce cas, les candidats sont proclamés élus dans l'ordre de présentation.

§ 31. — Conformément aux articles R. 2314-22 à R. 2314-24 du Code du travail :

— Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral (celui-ci étant égal au nombre total des suffrages valablement exprimés divisé par le nombre de sièges à pourvoir). A l'intérieur de chaque liste, sont proclamés élus les candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix.

— Au cas où il n'a été pourvu à aucun siège ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne. A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre, augmenté d'une unité, des sièges attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne. Il est procédé successivement à la même opération pour chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

— Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

— Si deux listes ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

C. - EXERCICE DU MANDAT DE DÉLÉGUÉ

§ 1. — L'exercice du mandat des délégués du personnel est réglé par les articles L. 2313-1 et suivants du Code du travail et notamment les dispositions ci-dessous :

Les délégués du personnel ont pour mission :

— de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

— de saisir l'Inspection du Travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises comportant moins de cinquante (50) salariés, les délégués du personnel doivent être réunis et consultés par l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'ordre conjoncturel ou structurel. Le procès-verbal de cette réunion est transmis à l'autorité administrative compétente.

Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité. Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.).

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise.

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux articles L. 4611-2 et L. 4611-3 du Code du travail.

L'Inspecteur du Travail doit se faire accompagner dans ses visites par le délégué compétent, si ce dernier le désire.

§ 2. — Les salariés conserveront la faculté de présenter eux-mêmes leurs réclamations à l'employeur et à ses représentants.

§ 3. — Pour l'exercice de leur fonction, les délégués du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Les délégués sont soumis aux mêmes règles que les autres membres du personnel en ce qui concerne la discipline générale et l'observation du règlement intérieur.

§ 4. — Le chef d'établissement est tenu de laisser aux délégués du personnel dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze (15) heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Le temps passé par les délégués du personnel, titulaires ou suppléants, aux réunions avec le chef d'entreprise n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégués du personnel titulaires.

Un délégué titulaire pourra attribuer, de sa seule initiative, jusqu'à cinq (5) heures de délégation à un suppléant relevant de la même organisation syndicale, sous réserve d'en informer préalablement sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise. S'il l'estime nécessaire, le délégué titulaire pourra demander au suppléant la restitution immédiate des heures attribuées non encore utilisées. Le délégué titulaire en informera dans le même temps sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise.

Un délégué suppléant ne peut bénéficier du transfert d'heures de délégation que d'un seul délégué titulaire par mois.

§ 5. — Les délégués du personnel qui exercent les attributions économiques du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L. 2313-13 du Code du travail, bénéficient, en outre, d'un crédit de vingt (20) heures par mois.

§ 6. — Les délégués sont reçus collectivement par le chef d'établissement ou ses représentants au moins une fois par mois. Ils sont, en outre, reçus en cas d'urgence sur leur demande. Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent assister avec les délégués titulaires aux réunions avec le chef d'établissement.

Dans le cas où les délégués demanderaient à se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale lors des réunions avec l'employeur, ils devront avertir la Direction quarante-huit (48) heures à l'avance. Ce représentant devra pouvoir justifier d'un mandat régulier de son

organisation. Dans ce cas, l'employeur pourra se faire assister d'un représentant de l'organisation patronale.

§ 7. — Le temps prévu à l'§ 4 est de plein droit considéré comme **temps de travail effectif** et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

§ 8. — Le chef d'établissement est tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission et, notamment, de se réunir.

§ 9. — Les délégués peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, sur des panneaux d'affichages prévus à l'article 12 de la présente convention.

§ 10. — Si, dans l'exercice de son mandat, le délégué est amené à cesser son travail, il devra :

— informer préalablement à son départ son responsable hiérarchique en précisant si la mission a lieu à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise,

— signaler son retour à son responsable hiérarchique.

L'ensemble de cette procédure doit être faite dans les formes habituelles et propres à l'entreprise.

Dans tous les cas, la nature du mandat devra être précisée afin de permettre :

— l'imputation du temps passé sur le crédit d'heures correspondant,

— le contrôle a posteriori de l'utilisation des heures par l'employeur qui pourra demander à l'intéressé d'en justifier le motif.

§ 11. — Si en raison de la différence entre l'horaire du délégué et celui du personnel qu'il représente le délégué a exercé ses fonctions en dehors de ses heures de travail, il aura possibilité de s'absenter de son travail pour une durée de repos égale dans des conditions définies entre l'employeur et l'intéressé.

§ 12. — L'exercice de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération. Le délégué ne peut jouir d'un traitement de faveur, il continue à travailler normalement dans son emploi. **Son horaire de travail ne peut être différent de celui en vigueur dans son service ou atelier, sauf accord des parties.**

§ 13. — Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées **aux articles L. 2314-26 et L. 2314-29 du Code du travail**, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le candidat présenté par la même organisation et venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu, soit comme titulaire, soit comme suppléant et, à défaut, par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement de l'institution.

§ 14. — Le mandat des délégués du personnel commence à compter du jour de la proclamation du résultat des élections en cas de première élection ou à l'expiration du mandat des délégués précédents, en cas de renouvellement.

Article 16. — COMITÉS D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT

§ unique. — Des comités d'entreprise ou d'établissement sont constitués dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant un effectif d'au moins cinquante (50) salariés. Leur constitution et leur attribution sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier :

- les articles L. 2322-1 et suivants du Code du travail,
- les articles R. 2322-1 et suivants du Code du travail,
- les § ci-après.

A. - COMPOSITION

§ 1. — Le comité d'entreprise ou d'établissement comprend :

- le chef d'entreprise ou son représentant, et
- une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

§ 2. — Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, le nombre de salariés à prendre en considération est défini par l'article 15 A - § 2. de la présente convention.

B. - ELECTIONS

Collèges et sièges

§ 1. — Conformément aux dispositions des articles L. 2324-11 et suivants du Code du travail, les représentants du personnel sont élus par :

- les ouvriers et employés d'une part,
 - les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés d'autre part,
- sur des listes établies par les organisations syndicales habilitées pour chaque catégorie de personnel.

§ 2. — Conformément à l'article L. 2324-4 du Code du travail, sont informées, par voie d'affichage, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir les listes de leurs candidats aux fonctions de représentants du personnel au comité d'entreprise les organisations syndicales habilitées. Sont concernées les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également concernées, et invitées par courrier, les organisations syndicales :

- reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement,
- ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement,
- affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Dans le cas d'un renouvellement du comité, cette invitation est faite un mois avant l'expiration du mandat des membres en exercice. Le premier tour des élections a lieu dans la quinzaine précédant l'expiration de ce mandat.

§ 3. — Dans les entreprises occupant plus de cinq cents (500) salariés, les chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés, ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions.

§ 4. — En outre, dans les entreprises, quel que soit l'effectif de leurs salariés, où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à vingt-cinq (25) au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, les dites catégories constituent un collège spécial.

§ 5. — Sous réserve des dispositions du § précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par un accord préélectoral signé par toutes les organisations syndicales représentatives, les parties signataires s'emploieront à faire proposer l'institution d'un collège « ingénieurs et cadres ». L'accord préélectoral est obligatoirement transmis à l'Inspection du Travail.

§ 6. — La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales habilitées.

Electorat - Eligibilité - Vote

§ 7. — A l'exception de ce qui concerne les collèges et sièges, objets des § précédents, les représentants du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement sont élus, pour quatre (4) ans, suivant les mêmes modalités que les délégués du personnel, comme précisé à l'article 15 B. de la présente convention.

La durée du mandat peut être réduite à deux ans minimum par accord collectif d'entreprise.

L'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise et celle des délégués du personnel ont lieu à la même date.

Le dépouillement des résultats du 1^{er} tour des élections est obligatoire même en l'absence de quorum.

C. - FONCTIONNEMENT

§ 1. — Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du comité d'entreprise et les représentants syndicaux au comité d'entreprise peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés. La procédure à suivre pour informer la hiérarchie est celle prévue à l'article 15 C. - § 10. de la présente convention.

§ 2. — Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise ou d'établissement et, dans les entreprises de plus de cinq cents (500) salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article L. 2324-2 du Code du travail, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt (20) heures par mois.

Un membre titulaire pourra attribuer, de sa seule initiative, jusqu'à cinq (5) heures de délégation à un suppléant relevant de la même organisation syndicale, sous réserve d'en informer préalablement sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise. S'il l'estime nécessaire, le membre titulaire pourra demander au suppléant la restitution immédiate des heures attribuées non encore utilisées. Le membre titulaire en informera dans le même temps sa hiérarchie selon les modalités définies dans l'entreprise.

Un membre suppléant ne peut bénéficier du transfert d'heures de délégation que d'un seul membre titulaire par mois.

§ 3. — Ce temps est de plein droit considéré comme **temps de travail effectif** et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

§ 4. — Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et de certaines commissions prévues par la législation en vigueur est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues au § 2 pour les membres titulaires.

§ 5. — En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article L. 2324-2 du Code du travail, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit dans les entreprises de plus de cinq cents (500) salariés des vingt heures prévues au § 2.

§ 6. — Le comité d'entreprise ou d'établissement est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

§ 7. — Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire et, s'il y a lieu, des autres membres de son bureau pris parmi les membres titulaires.

§ 8. — Dans les entreprises de cent cinquante salariés et plus, le comité d'entreprise se réunit au moins une fois par mois sur convocation de l'employeur ou de son représentant.

Dans les entreprises de moins de cent cinquante salariés, le comité se réunit au moins une fois tous les deux mois, sauf lorsque l'employeur a opté pour la mise en place de la délégation unique du personnel prévue aux articles L. 2326-1 et suivants du Code du travail.

Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

La mise en place de la délégation unique du personnel est décidée par accord d'entreprise ou, en cas de désaccord ou en l'absence d'organisation syndicale, par décision unilatérale de l'employeur.

§ 9. — L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire et communiqué aux membres trois (3) jours au moins avant la séance.

§ 10. — Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

§ 11. — Dans le cadre des attributions du comité d'entreprise ou d'établissement, les résolutions sont prises à la majorité des membres présents.

§ 12. — En cas de carence du chef d'entreprise ou de son représentant, et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, ce dernier peut être convoqué par l'Inspecteur du Travail et siéger sous sa présidence.

§ 13. — Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises. Les déclarations sont consignées dans le procès-verbal. Celui-ci, après avoir été adopté, peut être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité.

§ 14. — Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront portées à la connaissance du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

§ 15. — Le comité peut décider que certaines de ses délibérations soient considérées confidentielles.

§ 16. — Conformément aux articles L. 2325-12 et L. 2325-43 du Code du travail, le chef d'entreprise verse au comité une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 pour cent de la masse salariale brute sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalent à 0,2 pour cent de la masse salariale brute ; il met à la disposition du comité un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Le chef d'entreprise verse par ailleurs au comité une subvention destinée aux activités sociales et culturelles d'un montant annuel équivalent à 0,2 pour cent de la masse salariale brute sauf s'il fait déjà bénéficier le personnel d'avantages équivalent à 0,2 pour cent de la masse salariale brute pour le compte du comité.

§ 17. — Les commissions créées au sein du comité sont composées de membres élus du comité et de membres du personnel choisis pour leurs compétences. Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

§ 18. — Les membres du comité d'entreprise ou d'établissement et les représentants syndicaux auprès du comité sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. Ces dispositions sont également applicables aux membres des commissions.

§ 19. — Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour une des causes indiquées aux articles L. 2324-24 et L. 2324-27 du Code du travail, ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

§ 20. — Le comité d'entreprise ou d'établissement peut établir son règlement intérieur. Les dispositions de ce règlement, qui mettent à la charge de l'employeur de nouvelles obligations qui ne résultent ni des dispositions légales, ni de celles de la présente convention, doivent recevoir l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant désigné.

Le règlement intérieur fixe notamment :

- les attributions du secrétaire et, éventuellement, du trésorier, du secrétaire adjoint et du trésorier adjoint,
- la préparation et la fréquence des réunions,
- les modalités de fonctionnement du comité,
- les modalités de fonctionnement des commissions,
- les modalités de financement des institutions sociales de l'entreprise ou l'établissement.

Article 16bis. — COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

§ unique. — Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et employant un effectif d'au moins cinquante (50) salariés. Leur constitution et leur attribution sont fixées par les

dispositions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles L. 4611-1 et suivants du Code du travail.

A. – COMPOSITION

§ 1. — Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

§ 2. — Pour la détermination du nombre de sièges à pourvoir, le nombre de salariés à prendre en considération est défini par l'article R. 4613-1 du Code du travail.

B. – DESIGNATION

§ 1. — Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont désignés par les élus au comité d'entreprise et les délégués du personnel selon l'article L. 4613-1 du Code du travail.

§ 2. — Les membres du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail sont désignés pour deux (2) ans.

C. – FONCTIONNEMENT

§ 1. — Le chef d'entreprise est tenu de laisser à chacun des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ;
- cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ;
- dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ;
- quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ;
- vingt heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus.

Ce temps peut être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles.

Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. En cas de contestation par l'employeur de l'usage fait du temps ainsi alloué, il lui appartient de saisir la juridiction compétente.

§ 2. — Le temps passé par les membres du CHSCT aux réunions, est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des heures qui leur sont allouées pour l'exercice de leur mandat.

§ 3. — Conformément à l'accord national interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail modifié, dans les établissements de plus de 300 salariés, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT parmi le personnel de l'établissement concerné. Ce représentant syndical assiste aux réunions du CHSCT avec voix consultative.

Le temps passé par les représentants syndicaux aux séances du comité leur est payé comme temps de travail.

§ 4. — Le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

§ 5. — Au cours de la première réunion qui suit son élection, le comité procède à la désignation d'un secrétaire parmi les membres.

§ 6. — Le comité se réunit au moins une fois par trimestre, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une réunion à la demande de la majorité de ses membres.

§ 7. — L'ordre du jour est établi conjointement entre le président et le secrétaire et communiqué aux membres quinze (15) jours au moins avant la séance, sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence, avec les documents nécessaires à la préparation de la réunion.

§ 8. — Dans le cadre d'un vote du comité, les résolutions sont prises à la majorité des membres présents conformément à l'article L. 4614-2 du Code du travail.

D. — FORMATION DES MEMBRES DU CHSCT

§ 1. — Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

§ 2. — Les modalités de départ en formation sont fixées conformément aux articles R. 4614-21 et suivants du Code du travail.

CHAPITRE 4. — CONTRAT DE TRAVAIL

Article 17. — EMBAUCHAGE

§ 1. — Les entreprises peuvent recourir à l'embauchage direct.

§ 2. — Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 26 et 30 de l'accord ~~accord~~ professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi. En particulier, les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité durant ce délai débutant à partir de leur départ de l'entreprise. L'entreprise informera les salariés concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Article 18. — CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

§ unique. — La classification des emplois est établie conformément à l'accord national du 21 juillet 1975, en fonction des « niveaux » et « échelons », tels qu'ils figurent en annexe de la présente convention.

Article 19. — REMUNERATIONS MINIMALES

§ unique. — Les rémunérations minimales concernant les différentes catégories de salariés sont définies par les dispositions législatives et conventionnelles qui leur sont applicables.

Article 20. — DURÉE DU TRAVAIL

§ 1. — La durée hebdomadaire du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, sont régis par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

§ 2. — Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à « temps partiel » sont régies par les dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du Code du travail.

Article 21. — PÉRIODE D'ESSAI (abrogé)

Article 22. — CONGÉS PAYÉS ANNUELS

§ unique. — Les questions relatives aux congés annuels sont réglées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur et en particulier :

- les articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail,
- les articles D. 3141-1 et suivants du Code du travail,
- l'article 6 de l'avenant « OATAM » de la présente convention.

Article 23. — ANCIENNETÉ

§ 1. — Pour l'application des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, on entend par « présence continue » le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Sont notamment considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise,
- le temps passé dans une autre entreprise en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur,
- le temps de mobilisation et plus généralement les interruptions pour faits de guerre tels que définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur,
- la journée défense et citoyenneté prévue à l'article L. 114-2 du Code du service national,
- le temps du service national obligatoire, y compris le cas de devancement d'appel, sous réserve que le salarié ait au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service national et qu'il soit réintégré dans l'entreprise sur sa demande,
- les interruptions pour congés annuels ou congés exceptionnels,
- les interruptions pour maladie, accident ou maternité sans rupture du contrat de travail, congé de paternité,
- les périodes de chômage partiel,
- les absences pour congés économique, social et syndical et congés de formation.

§ 2. — Pour la détermination de « l'ancienneté dans l'entreprise » et l'application des dispositions de la présente convention collective et de ses avenants, il sera tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais, également, lorsque le cas se présente, de la durée des contrats antérieurs.

Il sera également tenu compte, lorsque le cas se présente, de la durée des missions d'intérim effectuées dans les 18 mois précédant l'embauche à durée indéterminée.

Article 24. — PROBLÈMES GÉNÉRAUX DE L'EMPLOI

§ unique. — Les parties contractantes marquent l'importance qu'elles accordent aux problèmes de l'emploi définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur et, en particulier, **par l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987**.

Article 25. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

§ 1. — La démission, le licenciement, la rupture conventionnelle et le départ à la retraite sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les clauses conventionnelles particulières applicables à l'intéressé.

§ 2. — Il en est de même en ce qui concerne le préavis et les indemnités de licenciement et de départ en retraite ainsi que l'indemnité de rupture conventionnelle.

§ 3. — En cas de licenciement collectif d'ordre économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que des clauses de l'accord national professionnel du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi et de l'accord national interprofessionnel du 21 novembre 1974 modifié sur la sécurité de l'emploi.

CHAPITRE 5. — DISPOSITIONS DIVERSES

Article 26. — EGALITE PROFESSIONNELLE

§ unique. — L'égalité professionnelle doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion et de conditions de travail. En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 27. — SALARIÉS AGÉS DE MOINS DE DIX-HUIT ANS

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

§ 2. — Il est rappelé que les salariés âgés de moins de dix-huit ans sont soumis à une surveillance médicale particulière, conformément aux dispositions [de l'article R. 4624-19 du Code du travail](#).

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

Article 28. — APPRENTISSAGE

§ 1. — 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. 6211-1 et suivants du Code du travail,
- les articles D. 6211-1 et suivants du Code du travail,
- les dispositions de l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

§ 2. — Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de première formation définie et aménagée par les accords nationaux en vigueur.

Article 29. — FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

§ 1. — La formation et le perfectionnement professionnels, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par :

- les articles L. 6111-1 et suivants du Code du travail,
- les articles D. 6112-1 et suivants du Code du travail.

§ 2. — Les organisations signataires de la présente convention souscrivent à la politique de formation et de perfectionnement professionnels définie et aménagée par les accords nationaux en vigueur.

Article 30. — TRAVAIL TEMPORAIRE

§ unique. — L'emploi de personnel salarié d'une entreprise de travail temporaire est soumis aux prescriptions des articles L. 1251-1 et suivants et des articles R. 1251-4 et suivants du Code du travail.

Article 31. — SALARIÉS ÉTRANGERS

§ unique. — Sous réserve des dispositions des articles L. 5221-1 et suivants, ainsi que R. 5221-1 et suivants du Code du travail, les conditions de travail et de rémunération des salariés étrangers doivent être les mêmes que celles des salariés français.

Article 32. — DROIT AU TRAVAIL DE TOUTES PERSONNES HANDICAPÉES

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

- articles L. 5212-2 et suivants du Code du travail,
- articles R. 5212-1 et suivants du Code du travail.

Article 33. — HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

§ 1. — Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

§ 2. — Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition et à se conformer aux consignes générales de sécurité.

§ 3. — Les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues pour assurer la sécurité des salariés.

Article 34. — CONCILIATION

§ 1. — Tous les différends et réclamations collectives concernant l'application de la présente convention qui n'auront pu être réglés au niveau de l'entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire de conciliation instituée dans les conditions suivantes :

— Cette commission comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective et un nombre égal de représentants patronaux.

— La commission paritaire de conciliation se réunira obligatoirement dans le plus bref délai sans que celui-ci puisse excéder six (6) jours ouvrés à partir de la date de la réception de la requête par [l'Union des Industries de Loire-Atlantique](#). Celui-ci convoquera les membres de la commission dont il assurera le secrétariat.

— La commission entendra les parties et terminera sa mission dans un délai qui ne pourra excéder six (6) jours ouvrés à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

— Si, entre les parties, un accord est intervenu devant la commission de conciliation, un procès-verbal sera dressé et signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes.

— Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non conciliation, énonçant avec précision les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et ceux sur lesquels le différend persiste, sera dressé dans les six (6) jours ouvrés et signé par les membres présents de la commission, ainsi que par les parties présentes.

— Ce procès-verbal sera dans tous les cas notifié aux parties dans un délai de six (6) jours ouvrés par [l'Union des Industries de Loire-Atlantique](#).

§ 2. — Sauf cas de force majeure dûment constaté, la non comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

§ 3. — Les parties contractantes s'engagent à ne pas prendre des mesures en rapport avec le litige qui pourraient provoquer une aggravation des relations existantes entre elles avant la fin de la procédure de conciliation.

Article 35. — AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

§ 1. — Sans préjudice du § 5 de l'article 1, l'application des dispositions de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de réduction des avantages individuels acquis antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

§ 2. — Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats de travail individuels ou collectifs, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les salariés que celles de cette convention.

§ 3. — Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet par les Directions de certaines entreprises avant la mise en application de la présente convention.

Article 36. — DÉPOT DE LA CONVENTION

§ unique. — Le texte de la présente convention sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'aux secrétariat-greffes des Conseils de Prud'hommes de NANTES et SAINT-NAZAIRE, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

TITRE II. — AVENANT OATAM

CHAPITRE 1. — CLAUSES GÉNÉRALES

Article 1. — CHAMP D'APPLICATION

§ 1. — Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'une part, et leurs employeurs d'autre part, tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Sont exclus du présent avenant :

- les Ingénieurs et Cadres régis par la Convention collective nationale de la Métallurgie du 13 mars 1972, et ses avenants ou modifications,
- les représentants de commerce (V.R.P.) régis par la Convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975, et ses avenants ou modifications,
- les travailleurs à domicile.

§ 2. — Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous l'abréviation commune et unique « OATAM », à défaut de précision contraire.

L'abréviation « OATAM » regroupe ainsi le personnel visé à l'article 2 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

CHAPITRE 2. — FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2. — PÉRIODE D'ESSAI

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical, dans la mesure du possible au début de la période d'essai et au plus tard avant l'expiration de cette période.

1° Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2° Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3° Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;

- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :

- deux mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- trois mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du Code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du Code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée. L'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du Code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

4° Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- trois mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- quatre mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

- cinq mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du Code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5° Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du Code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- vingt-quatre heures, ou un jour ouvré, en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures, ou deux jours ouvrés, pour une présence d'au moins huit jours.

Ce délai peut être écourté par accord des parties.

Article 3. — EMBAUCHAGE

§ 1. — Au moment de l'embauche, tout engagement est constaté par l'établissement d'un contrat de travail ou par une lettre d'engagement notifiant :

- l'emploi,
- le niveau, l'échelon et le coefficient hiérarchique dans la classification,
- la rémunération réelle convenue,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- la durée du travail appliquée,
- le ou les lieux où doit être exercé l'emploi.
- la période d'essai éventuellement convenue.

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

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

CHAPITRE 3. — EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4. — PARENTALITE

A. - DEMISSION POUR ELEVER UN ENFANT

§ unique. — Les salariés désirant élever leur enfant auront droit de résilier leur contrat de travail et de bénéficier d'une priorité de réembauche conformément aux articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du Code du travail.

B. - CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION - TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

§ unique. — Tout salarié a le droit de bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une réduction de sa durée de travail conformément aux dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail

C. - CONGÉ POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

§ 1. — Il pourra être accordé à l'un ou l'autre des parents, sur présentation d'un certificat médical et d'une attestation de l'employeur du conjoint, un congé non payé pour soigner un enfant malade dont il a la charge. Le certificat médical devra préciser la durée du congé et la nécessité de la présence de la mère ou du père auprès de l'enfant.

§ 2. — Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants bénéficie d'un congé de présence parentale conformément à l'article L. 1225-62 du Code du travail.

Article 5. — TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES

§ 1. — Les conditions particulières de travail des femmes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi et aux dispositions conventionnelles, et notamment aux dispositions suivantes.

§ 2. — Le changement de poste des femmes enceintes est régi par les articles L. 1225-7 et suivants du Code du travail.

§ 3. — Les établissements prendront les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade, tant aux vestiaires qu'aux entrées et sorties du personnel.

§ 4. — Dans tous les cas où la nature du travail sera compatible avec la station assise, continue ou intermittente, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salarié.

§ 5. — A partir du troisième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une prise de poste différée et d'une sortie anticipée, de 5 minutes chacune, sans perte de rémunération, sauf si elles bénéficient déjà d'horaires individualisés.

Elles bénéficieront par ailleurs d'un temps de pause, sans perte de salaire.

Cette pause, qui vient compléter l'éventuelle pause déjà existante, sera d'une durée de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, à condition que la durée de travail effectif au cours de la demi-journée concernée soit d'au moins trois heures et demie (3½) consécutives. Elle sera d'une durée de 20 minutes à compter du septième mois de grossesse.

Article 6. — CONGÉS PAYÉS ANNUELS

A. - PÉRIODE DES CONGÉS

§ 1. — La période normale des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sauf accords individuels pouvant intervenir dans les entreprises ou établissements.

§ 2. — La fixation de la période des congés est arrêtée par l'employeur qui consultera le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Pour le congé principal, la décision sera portée à la connaissance du personnel avant le 1^{er} mars en cas de congés par roulement.

§ 3. — Dans le cas de fermeture de l'entreprise ou établissement, les dates du congé principal seront fixées deux mois à l'avance.

§ 4. — Lorsque le congé est pris par roulement, la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard six (6) semaines avant la date prévue pour le début de son congé.

B. - DURÉE DES CONGÉS

§ 1. — La période de référence s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

§ 2. — Sont assimilées à un mois de travail effectif, les périodes équivalentes à quatre (4) semaines ou à vingt-quatre (24) jours de travail décomptés sur l'ensemble de la période de référence.

§ 3. — Sont notamment considérées comme périodes de travail effectif pour le calcul de la durée du congé :

- les journées de congé payé de la période précédente,
- les périodes de repos compensateur de remplacement et de contrepartie sous forme de repos octroyée dans le cadre de la réalisation d'heures supplémentaires,
- les périodes de congé maternité, paternité ou d'adoption,
- les jours de réduction du temps de travail prévus à l'article 4 de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié,
- les absences pour soigner un enfant malade prévues à l'article 4 du présent avenant,
- la journée d'appel de préparation à la défense,
- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale,
- les périodes de congé de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse,
- les périodes de formation professionnelle suivies sur temps de travail dans le cadre du Plan de formation,
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de trajet ou de maladie professionnelle,
- les absences reconnues pour maladie ou accident (autres que maladie professionnelle ou accident du travail) dans la limite d'une durée totale de trois (3) mois par an. Un même arrêt ne peut donner lieu à assimilation au-delà d'une durée de trois (3) mois,
- les périodes pendant lesquelles le salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque,
- les périodes d'absence dans la limite de vingt (20) jours ouvrables prises par les candidats à l'Assemblée Nationale ou au Sénat pour participer à la campagne électorale,
- les absences exceptionnelles rémunérées pour événements familiaux prévus à l'article 8 du présent avenant,
- les absences exceptionnelles non rémunérées prévues par l'article 9 du présent avenant,
- la période de délai congé pendant laquelle l'employeur a dispensé le salarié d'exécuter le travail.

§ 4. — La durée du congé principal est réglée conformément aux dispositions légales en vigueur.

— Les salariés totalisant plus de cinq (5) ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément de congé égal à un (1) jour ouvrable, porté à deux (2) jours après dix (10) ans, trois (3) jours après quinze (15) ans et, pour les salariés de 50 ans révolus, quatre (4) jours après 20 ans. Ces jours supplémentaires pourront être effectivement pris par journée entière en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal. Cependant, ils pourront, en accord avec l'employeur et le salarié, ne pas être effectivement pris et faire l'objet d'une indemnité compensatrice.

§ 5. — Pour l'application du § précédent, l'ancienneté est celle définie par l'article 23, § 2, du Titre I, de la présente convention, elle s'apprécie au 1er juin de chaque année.

§ 6. — Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée des congés, les salariés n'ayant pas un an de présence au 1er juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé pourront bénéficier d'un complément de congé non

payé. Ce complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre (4) semaines. la date du congé sera fixée en accord avec l'employeur.

§ 7. — Le congé payé ne dépassant pas douze (12) jours ouvrables doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre (24) jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. Le congé principal d'une durée supérieure à douze (12) jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre (24) jours ouvrables, peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce second cas, une fraction doit être au moins de douze (12) jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux (2) jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six (6) et un (1) seul lorsqu'il est compris entre trois (3) et cinq (5) jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre (24) jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

§ 8. — En cas de fractionnement à la demande du salarié, ce dernier ne pourra prétendre au congé supplémentaire de un (1) ou deux (2) jours prévus au § précédent.

§ 9. — Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de trente (30) jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises, à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

§ 10. — Conformément aux dispositions de l'article L. 223-5¹ du Code du Travail, les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt-et-un ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de deux (2) jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un (1) jour si le congé légal n'excède pas six (6) jours. En ce qui concerne les salariées âgées de plus de vingt-et-un ans à la date précitée, le supplément de deux (2) jours par enfant à charge est confondu avec le congé principal.

§ 11. — Le congé supplémentaire, prévu au § précédent, en faveur des mères de famille, s'ajoute sans limitation au congé annuel auquel elles ont droit en vertu des dispositions de la présente convention.

§ 12. — Les salariés de retour d'un congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 ou d'un congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du Code du travail ont droit à leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue, par accord collectif ou par l'employeur, pour le personnel de l'entreprise.

§ 13. — Lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de la période prévue par le Code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à une maladie, les congés payés acquis peuvent être reportés après la date de la reprise du travail si celle-ci intervient au plus tard dans les 24 mois suivant la fin de ladite période.

A défaut de décision contraire de l'employeur, ces congés seront posés immédiatement au retour du salarié sans que celui-ci puisse prétendre aux congés supplémentaires prévus au § 7. ci-dessus.

¹ L. 3141-9 du Code du travail

C. - INDEMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ

§ 1. — L'indemnité de congé est égale au dixième (1/10^{ème}) de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Par rémunération totale, on entend celle que le salarié a perçue au cours de la période de référence comme rémunération du travail fourni, à l'exclusion notamment :

— des primes qui correspondent soit à un risque qui ne joue plus durant l'absence, soit à un remboursement de frais (primes de transports, etc.),

— des primes d'intéressement versées en application des articles L. 3311-1 et suivants du Code du travail et de la participation aux résultats de l'entreprise versée en application des articles L. 3321-1 et suivants du Code du travail,

— des primes et gratifications bénévoles,

— des primes et gratifications même ayant un caractère obligatoire, mais dont le montant n'est pas affecté pas² l'absence du salarié à l'occasion des congés payés (primes de fin d'année, primes de vacances, treizième mois et gratifications exceptionnelles, etc.).

§ 2. — Toutefois, l'indemnité prévue au § précédent ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée à raison tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif du salarié.

D. - RAPPEL PENDANT LES CONGÉS

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

Article 7. — JOURS FÉRIÉS

§ 1. — Conformément aux articles L. 3133-1 et L. 3133-2 du Code du travail, les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

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

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

Article 8. — ABSENCES EXCEPTIONNELLES POUR ÉVÉNEMENT DE FAMILLE SANS PERTE DE RÉMUNÉRATION

§ 1. — Tout salarié bénéficie, sur justification, et à la survenance de certains événements familiaux, d'un congé exceptionnel sans réduction de la rémunération et dans les conditions ci-dessous :

² « par »

Dès l'entrée dans l'établissement :

- Mariage/Pacs du salarié : 4 jours ouvrés,
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré,
- Pacs d'un enfant : 1 jour ouvré, limité à un seul congé par enfant,
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS, ou d'un enfant : 5 jours ouvrés,
- Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés,
- Décès d'un beau-parent (père ou mère du conjoint du salarié concerné ou conjoint du père ou de la mère remarié du salarié) : 1 jour ouvré,
- Décès d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré,
- Décès d'un grand-parent ou d'un petit enfant : 1 jour ouvré,
- Naissance ou adoption : 3 jours ouvrés,

Après un an d'ancienneté dans l'établissement ou l'entreprise :

- Mariage/Pacs du salarié : 5 jours ouvrés,
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés,
- Pacs d'un enfant : 2 jours ouvrés, limité à un seul congé par enfant.

§ 2. — Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération dont aurait bénéficié le salarié s'il avait travaillé.

§ 3. — Les événements de famille se situant dans une période de suspension du contrat de travail (congés payés, maladie, etc.) ne donnent pas lieu aux congés précités, sauf lorsqu'il s'agit du mariage du salarié, du décès du conjoint, d'un partenaire d'un PACS ou d'un enfant.

§ 4. — Pour les orphelins de père ou de mère, les tuteurs ou tutrices sont considérés comme des ascendants et les pupilles comme des descendants.

Article 9. — ABSENCES EXCEPTIONNELLES NON RÉMUNÉRÉES

§ 1. — Des permissions exceptionnelles de courte durée et justifiées par des motifs importants pourront être accordées par la Direction. Elles feront l'objet d'une demande écrite transmise par la voie hiérarchique. La Direction aura seule qualité pour prendre une décision. Ces permissions n'entraîneront pas de réduction des congés annuels.

§ 2. — Un contrôle des motifs de ces absences pourra être exercé par l'employeur. Si ce contrôle révèle une fraude caractérisée, il appartiendra à l'employeur d'en apprécier l'importance.

§ 3. — Conformément aux dispositions [des articles L. 3142-3 et suivants du Code du travail](#), lorsqu'un salarié de l'entreprise est désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratifs ou paritaires appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen et sous réserve de l'article 8 - § 1 du Titre 1 « Clauses générales » de la présente convention, l'employeur est tenu d'accorder à ce salarié le temps nécessaire pour participer aux réunions des organismes précités.

§ 4. — La participation des salariés aux instances nommées au § 3 n'entraîne aucune diminution de leur rémunération. Un décret fixe les conditions dans lesquelles les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les organismes visés par le § 3 ou par l'entreprise.

§ 5. — Toute absence sans autorisation préalable doit être immédiatement justifiée. Une absence non justifiée, sauf cas de force majeure, dans un délai maximum de trois jours ouvrés,

entraînera l'ouverture d'une procédure disciplinaire pouvant aboutir à une rupture du contrat de travail.

Article 9bis. — JURES D'ASSISES

Un employeur ne peut s'opposer au fait qu'un de ses salariés soit juré d'assises.

Le salarié prévient son employeur en lui remettant immédiatement une copie de sa convocation. En contrepartie, l'employeur est tenu de le libérer de ses obligations professionnelles pour le temps de la session d'assises.

L'absence du salarié juré pendant cette période est considérée comme un congé sans solde et son contrat de travail est suspendu durant le temps où il siège.

Article 10. — JOURNEE DEFENSE – RESERVE

§ 1. — Conformément à l'article L. 3142-73 du Code du travail, tout salarié âgé de seize à vingt-cinq ans, qui participe à l'appel de préparation à la défense, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel.

§ 2. — Pendant les périodes de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette perçue par l'intéressé. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période militaire, heures supplémentaires et majorations comprises, sous réserve que l'absence du salarié effectuant la période n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail, auquel cas la rémunération correspondant à cette augmentation d'horaire ne lui serait pas due.

Article 10bis. — SERVICE NATIONAL

§ 1. — Après un mois d'ancienneté, les salariés bénéficieront, sur justification, d'un congé payé, déduction faite de la solde nette perçue, pour participer au stage de présélection militaire dans la limite de trois jours. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant la période de présélection.

§ 2. — Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national est réglé selon les dispositions légales et conventionnelles.

§ 3. — En ce qui concerne toutefois les jeunes salariés, le départ au service militaire ne constitue pas en lui-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.

§ 4. — Les dispositions ci-dessus ne s'appliqueront pas au jeune salarié 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.

§ 5. — Dans ce cas, l'intéressé sera alors considéré comme démissionnaire à la date de son départ au service militaire.

§ 6. — Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il sera traité comme s'il avait été licencié.

§ 7. — Pendant la durée du service national, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires visés au § 3. du présent article en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

Article 11. — REMPLACEMENT TEMPORAIRE

A. - REMPLACEMENT A UN POSTE SUPÉRIEUR

§ 1. — Lorsqu'un salarié de l'entreprise sera appelé à remplacer pendant une durée supérieure à trois mois, et en tout état de cause au-delà du troisième remplacement, un autre salarié de l'entreprise occupant un poste classé à un échelon supérieur, le salaire de base dû pendant la période de remplacement ne sera pas inférieur aux appointements minima correspondant à l'échelon du poste occupé. Il ne devra pas non plus être inférieur au salaire de base antérieur du salarié assurant le remplacement.

§ 2. — Toutefois, si le remplacement d'une personne absente de l'entreprise à une durée supérieure à douze (12) mois, le cas du remplacement fera l'objet d'un examen particulier en vue de déterminer s'il y a lieu ou non de le promouvoir.

B. - REMPLACEMENT A UN POSTE INFÉRIEUR

§ unique. — Lorsqu'un salarié de l'entreprise sera appelé à remplacer sans diminution de son salaire de base pendant une durée supérieure à trois mois un autre salarié de l'entreprise occupant un poste classé à un échelon inférieur, ce remplacement ne constituera pas un déclassement.

Article 12. — MUTATION - PROMOTION - DÉCLASSEMENT

A. - MUTATION

§ unique. — En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés de l'entreprise aptes à occuper le poste en question. En particulier, il fera appel à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions de l'article **32 de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi** ; à cet effet, les salariés pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel correspondant au poste à pourvoir.

Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur. En cas de refus, l'entreprise devra en informer le salarié dans un délai minimum et selon des modalités déterminées dans l'entreprise.

B. - PROMOTION

§ unique. — En vue d'une promotion, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera fixée d'un commun accord. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration de l'intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme un déclassement.

C. - DÉCLASSEMENT

§ 1. — Le déclassement ne pourra avoir lieu qu'avec l'accord des deux parties.

§ 2. — Si le déclassement est accepté par le salarié, il est tenu compte, suivant le cas, des dispositions de l'article 32 de l'accord national professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi ou de l'article 16 du présent avenant sur les garanties de fin de carrière pour les « ouvriers ».

§ 3. — Lorsque, dans les conditions prévues par l'Accord National Professionnel du **12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi**, il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement et que le salarié l'acceptera, celui-ci aura droit, sous certaines conditions prévues par ledit Accord, à des indemnités temporaires :

— maintien temporaire du salaire antérieur et des avantages prévus par l'article **29** de l'Accord précité,

— indemnité dégressive partielle prévue par l'article **30** du même accord.

Article 13. — TRAVAIL TEMPORAIRE *Abrogé*

Article 14. — MALADIE - ACCIDENT

§ unique. — Les absences résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents de trajet, doivent être annoncées à l'employeur dans les vingt-quatre (24) heures et justifiées dans les trois (3) jours (sauf cas de force majeure dûment établi) par un certificat médical.

A. - INCIDENCE SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

§ 1. — Les absences justifiées ne constituent pas une rupture du contrat de travail du fait du salarié.

§ 2. — Cependant, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement du salarié absent, il pourra prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en suivant la procédure prévue par les articles L. 1232-2 et suivants du Code du travail. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité de licenciement. Si le préavis ne peut être effectué par le salarié, aucune indemnité ne sera versée à ce titre. Par contre, les indemnités complémentaires prévues à l'article 14 B. ci-dessous continueront à lui être versées jusqu'à épuisement de ses droits et sur présentation des bordereaux justificatifs du versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale.

§ 3. — Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou d'une maladie professionnelle, est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident de travail ou la maladie professionnelle ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, conformément aux articles L. 1226-7 et suivants du Code du travail.

§ 4. — Lorsque le contrat de travail d'un salarié aura été rompu dans les conditions prévues au § ci-dessus, l'intéressé bénéficiera d'un droit de préférence de réengagement dans la mesure où ses capacités professionnelles correspondront aux exigences du poste à pourvoir.

B. - INDEMNISATION

§ 1. — Après un an d'ancienneté telle que définie par l'article 23, § 2., du Titre I « Clauses générales » de la présente convention, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté(e) par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes, à condition :

— d'avoir justifié dans les trois (3) jours ouvrables de cette incapacité,

— d'être pris en charge par la Sécurité Sociale, le délai de carence de trois jours prévus par cette dernière étant considéré comme pris en charge d'une part pour les arrêts inférieurs à quatre (4) jours, d'autre part, pour les arrêts supérieurs à trois (3) jours, à condition que la prise en charge par la Sécurité Sociale soit effective,

— d'être soigné sur le territoire français, dans un pays de l'Union européenne ou dans un pays signataire d'une convention bilatérale de sécurité sociale. En cas de déplacement pour motif de service dans un autre pays, il sera fait application des dispositions du chapitre VII de l'accord national professionnel du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

§ 2. — Conformément à ce qui est prévu au § précédent, l'employeur aura le droit de faire visiter le malade par un médecin de son choix. Ce médecin appréciera la durée de l'incapacité de travail. En cas de désaccord entre le médecin désigné par l'employeur et celui de l'intéressé, il sera fait appel à un tiers médecin désigné d'un commun accord.

§ 3. — Pendant 60 jours calendaires, il sera assuré au salarié des ressources correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

— Pendant les 30 jours calendaires suivants, il lui sera assuré des ressources correspondant aux 3/4 de cette même rémunération.

— A partir de 5 ans d'ancienneté, le premier temps d'indemnisation (60 jours) sera augmenté de 15 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de la cinquième année.

— A partir de 5 ans d'ancienneté, le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours calendaires par période entière de 5 ans d'ancienneté définie par l'article 23 - § 2, du Titre I de la présente convention.

§ 4. — Les garanties ci-dessus accordées sont subordonnées au versement des indemnités journalières par la Sécurité Sociale, le délai de carence de trois jours prévus par cette dernière étant considéré comme pris en charge. Le montant de ces garanties inclut :

— les indemnités journalières de la Sécurité Sociale,

— les allocations que l'intéressé est en droit de percevoir de tout organisme d'assurance ou de prévoyance.

Lorsque les indemnités journalières précitées sont réduites du fait par exemple de l'hospitalisation ou d'une sanction de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (C.P.A.M.) pour non respect des règlements, elles sont réputées être servies intégralement.

§ 5. — En aucun cas le salarié malade ou accidenté ne devra recevoir au total plus que la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, le surplus, s'il y a lieu, étant retenu.

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

§ 7. — Si plusieurs absences pour maladie donnent lieu à indemnisation au titre du présent article, au cours des douze (12) mois consécutifs précédant immédiatement le début de l'arrêt pour maladie, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées au § 3 du présent article.

§ 8. — Les droits à indemnisation ne sont ouverts que lorsque les conditions d'ancienneté prévues aux § 1 et 3 sont remplies. Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application des dites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Article 15. — MATERNITÉ - ADOPTION

§ 1. — Les absences pour maternité et adoption sont régies conformément aux dispositions des [articles L. 1225-17 et suivants](#), ainsi que [L. 1225-29 et suivants du Code du travail](#).

§ 2. — Les absences prévues au § 1 ainsi que les consultations prénatales réglementaires sont assimilées aux absences résultant de maladie prévues par l'article 14 de la présente convention et indemnisées dans les mêmes conditions. Elles ne sont pas imputables sur les quotas prévus par le paragraphe B - § 3 dudit article.

Article 16. — GARANTIE DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES « OUVRIERS »

§ 1. — Après dix (10) ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 23 des « Clauses générales » de la présente convention collective, « l'ouvrier » âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux § 8 et 9 du présent article.

§ 2. — Au cas où « l'ouvrier » ne pourrait plus, en raison de son inaptitude constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail à l'intéressé.

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

§ 4. — A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification et de même salaire de base hors primes, où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

§ 6. — A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème figurant en annexe n° II à la présente convention collective.

§ 7. — En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six (6) mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six (6) mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

§ 8. — Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes professionnelles, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels.

§ 9. — Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions **des articles 32 et 36 de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi**, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

§ 10. — La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et, s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en œuvre pour que l'intéressé

retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

CHAPITRE 4. — RÉMUNÉRATION

Article 17. — ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES *abrogé*

Article 18. — BAREMES DE REMUNERATIONS

A. REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (R.M.H.)

§ 1. — Les RMH sont des rémunérations mensuelles brutes dont les montants sont fixés par le barème figurant en annexe II de la présente Convention Collective.

§ 2. — Dans le champ d'application de la présente convention collective, les R.M.H. correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au-moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif.

§ 3. — Les RMH sont fixées pour la durée légale du travail, leur montant devra être adapté à l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter l'ensemble des majorations pour heures supplémentaires.

§ 4. — Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques sert de base au calcul de la prime d'ancienneté.

§ 5. — Les RMH des ouvriers seront majorées de 5 %.

§ 6. — Les RMH des agents de maîtrise d'atelier seront majorées de 7 %.

§ 7. — Le barème devra distinguer d'une part les RMH de référence et d'autre part les RMH majorées de 5 % applicables aux ouvriers et les RMH majorées de 7 % applicables aux agents de maîtrise d'atelier.

B. REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES (R.A.G.)

§ 1. — Dans le champ d'application de la présente convention collective, et en application de l'accord national du 17 janvier 1991, les rémunérations annuelles garanties (RAG), correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation par accord collectif d'une valeur nominale par échelon ou coefficient.

§ 2. — Les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont des rémunérations brutes dont le montant, fixé par accord collectif, constitue le barème figurant en annexe III à la présente convention.

§ 3. — Les RAG sont des rémunérations brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans ne peut être payé, quelle que soit la forme de rémunération, à l'exception des contrats de formation en alternance régis par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

§ 4. — Dans tous les cas où les jeunes salariés âgés de moins de 18 ans effectuent des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes salariés, sont rémunérés selon les RAG établies pour le personnel adulte effectuant ces mêmes travaux, à l'exception des contrats de formation en alternance régis par l'accord national du 1^{er} juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

§ 5. *abrogé*

§ 6. — Les RAG sont fixées pour la durée légale du travail, leur montant devra être adapté à l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter l'ensemble des majorations pour heures supplémentaires.

§ 7. — Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires annuels à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres prévus à l'annexe IV de la présente convention collective,
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole,
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation,
- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, qui de ce fait ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

§ 8. — Les RAG incluent les compensations financières dues pour les réductions de la durée du travail.

§ 9. — Les RAG n'ont pas à supporter les majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier résultant de l'accord national du 4 avril 1980.

§ 10 — Dans le champ d'application de la présente convention collective, les RAG seront majorées de 3 % pour les ouvriers et de 5 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

§ 11. — Le barème des RAG devra distinguer d'une part les RAG de référence et d'autre part les RAG majorées de 3 % applicables aux ouvriers et les RAG majorées de 5 % applicables aux agents de maîtrise d'atelier.

§ 12. — Pour toute année incomplète, les RAG s'appliquent prorata temporis.

§ 13. — Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la rémunération des salariés en forfait en jours sur l'année ne peut être inférieure à la RAG correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail majorée de 30 %.

Article 19. — PAIEMENT AU MOIS

§ 1. — Les salariés sont payés une fois par mois, leur rémunération étant indépendante, pour un horaire déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. La rémunération réelle mensuelle des salariés à temps complet est établie sur la base de la durée légale du travail, ou de la durée collective inférieure, mensualisée. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera des modalités appliquées dans l'établissement.

§ 2. — La rémunération est adaptée à l'horaire réel ; les majorations des heures effectuées au-dessus de la durée légale du travail sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Article 20. — PRIME D'ANCIENNETÉ

§ 1. — Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions ci-après. Elle s'ajoute au salaire réel de l'intéressé et est calculée en fonction de la « Rémunération Minimale Hiérarchique » (R.M.H.) du coefficient correspondant à celui du salarié, aux taux respectifs de :

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| — 3 % après 3 ans d'ancienneté, | — 10 % après 10 ans d'ancienneté, |
| — 4 % après 4 ans d'ancienneté, | — 11 % après 11 ans d'ancienneté, |
| — 5 % après 5 ans d'ancienneté, | — 12 % après 12 ans d'ancienneté, |
| — 6 % après 6 ans d'ancienneté, | — 13 % après 13 ans d'ancienneté, |
| — 7 % après 7 ans d'ancienneté, | — 14 % après 14 ans d'ancienneté, |
| — 8 % après 8 ans d'ancienneté, | — 15 % après 15 ans d'ancienneté. |
| — 9 % après 9 ans d'ancienneté, | |

§ 2. — L'ancienneté est définie par l'article 23 - § 2, du titre I « Clauses générales » de la présente convention collective.

§ 3. — La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paye, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant la prime d'ancienneté.

§ 4. — En application de l'article 18, A., § 3. du présent avenant, le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires.

§ 5. — Conformément aux dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié, la prime d'ancienneté des salariés en forfait en jours sur l'année est majorée de 30 %.

Article 21. — HEURES SUPPLÉMENTAIRES

§ unique. — Les dispositions applicables en matière d'heures supplémentaires sont celles prévues par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels étendus en vigueur.

Article 22. — MAJORATIONS DES HEURES DE NUIT, DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

§ 1. — Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 25 % du salaire horaire.

§ 2. — Les heures de travail effectuées un dimanche, en supplément de l'horaire habituel, ou un jour férié, notamment pour exécuter un travail urgent ou faire face à un surcroît d'activité bénéficieront d'une majoration d'inconfort égale à 50 % du salaire horaire.

§ 3. — Les majorations ci-dessus intègrent forfaitairement les majorations légales pour heures supplémentaires rappelées à l'article 21 dans la limite de sept (7) heures hebdomadaires.

Elles ne sont pas intégrées dans le taux horaire servant de base au calcul de ces heures supplémentaires.

Article 23. — TRAVAIL CONTINU ET TRAVAIL EN ÉQUIPES SUCCESSIVES

§ 1. — L'organisation du travail continu et du travail en équipes successives est régie par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels étendus en vigueur.

§ 2. — Lorsque le travail organisé par équipes successives avec rotation des postes comporte habituellement le travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 21 heures et 5 heures bénéficieront d'une majoration d'incommodité égale à 15 % du salaire horaire à la condition que leur nombre soit au moins égal à six (6) ou que la totalité de l'horaire hebdomadaire ait été effectué à l'intérieur de cette tranche.

§ 3. — Cette majoration ne se cumule pas avec les avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous une autre forme.

Article 24. — INDEMNITÉS DE PANIER

1) Panier de jour

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

§ 2. — Le montant de l'indemnité de « panier de jour » est indiqué en annexe n° IV à la présente Convention Collective.

2) Panier de nuit

§ 1. — Une indemnité est due chaque fois que le salarié est contraint de prendre une collation ou un repas supplémentaire parce qu'il doit effectuer exceptionnellement un travail entre 21 h et 5 h.

§ 2. — Le montant de l'indemnité de « panier de nuit » est indiqué en annexe n° IV à la présente Convention Collective.

3) Panier d'équipes successives

§ 1. — Une indemnité est due chaque fois que le travail est organisé par équipes successives avec rotation de postes et que le nombre d'heures de travail est au moins égal à six (6).

§ 2. — Le montant de l'indemnité de « panier d'équipes successives » est indiqué en annexe n° IV à la présente Convention Collective.

Article 25. — MAJORATIONS POUR TRAVAUX PÉNIBLES, DANGEREUX, INSALUBRES

§ 1. — Des primes spéciales seront attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres d'exécution de certains travaux lorsque ces travaux sont exécutés exceptionnellement.

§ 2. — Ces primes seront versées dans chaque établissement compte tenu des installations matérielles existantes et des équipements fournis aux salariés concernés.

§ 3. — Le montant de base minimum « horaire » alloué pour le temps réel d'exécution des travaux est indiqué en annexe n° IV à la présente Convention Collective.

§ 4. — Le montant de base minimum « journalier » est indiqué en annexe n° IV à la présente Convention Collective.

§ 5. — Lorsque ces travaux seront effectués de façon pérenne ou récurrente, s'inscrivant dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur, l'employeur invite les représentants du personnel intéressés à échanger sur le sujet.

Article 26. — RÉMUNÉRATIONS DES PERTES DE TEMPS DUES A UNE CAUSE INDÉPENDANTE DE LA VOLONTÉ DU SALARIÉ

§ 1. — En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, ou de l'entreprise, pendant l'exécution du travail (arrêt de distribution d'énergie, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machine, etc.), en vue de réduire la période d'inactivité du salarié concerné, la Direction essaiera de lui procurer un autre travail qui permettrait de lui maintenir sa rémunération.

§ 2. — Si, après avoir examiné les possibilités d'emploi dans l'entreprise, la Direction décide de faire partir les salariés pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire et, dans ce cas, devra prévoir dans toute la mesure du possible la récupération des heures perdues dans la limite permise par la législation en vigueur et, en particulier, par les articles R. 3122-4 et suivants du Code du travail.

Article 27. — BULLETIN DE PAYE

§ 1. — Conformément aux articles L. 3243-1 et suivants et R. 3243-1 et suivants du Code du travail, à l'occasion de chaque paye, l'employeur doit remettre aux salariés un bulletin de paye à titre de pièce justificative.

§ 2. — Le bulletin de paye doit comporter notamment les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité Sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET de l'établissement),
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement,
- les nom et prénom de l'intéressé,
- son emploi suivi du niveau et de l'échelon dans la classification,
- 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 appliqués et le nombre d'heures correspondant,
- le nombre de jours de travail auquel se rapporte la rémunération versée en cas de convention de forfait en jours sur l'année,
- la nature et le montant des diverses primes et indemnités s'ajoutant à la rémunération, notamment la prime d'ancienneté,
- le nombre d'heures chômées et payées au titre du chômage partiel (cette indication étant portée éventuellement sur un bulletin annexe),
- le montant de la rémunération brute,
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération brute,
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus,
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue par le salarié intéressé,
- la date du paiement de la rémunération.

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

§ 4. — Le salarié est régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paye ou sur une fiche annexée au bulletin, qui indique le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé. Dès que ce nombre atteint sept (7) heures, ce document comporte, en outre, une mention notifiant l'ouverture du droit et rappelant le délai maximum de six (6) mois suivant l'ouverture du droit pour prendre le repos compensateur conformément à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'**organisation** du travail dans la métallurgie et sous réserve des cas de report définis aux articles D. 3121-12 et D. 3121-13 du Code du travail.

§ 5. — Le bulletin de paye doit indiquer les dates des congés payés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée.

CHAPITRE 5. — RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 28. — PRÉAVIS EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE

1) Durée du préavis

§ 1. — Sauf dans le cas de force majeure, de faute grave, ou de faute lourde, les préavis, après la période d'essai, hors en cas départ à la retraite, sont les suivants :

RUPTURE				
du fait du salarié		du fait de l'employeur		
Classification	Délais	Présence continue	Classification	Délais
Niveau I	2 semaines	< 6 mois	Niveau I	2 semaines
Niveau II, III	1 mois		Niveau II, III	1 mois
Niveau IV	2 mois		Niveau IV	2 mois
		6 mois et < 2 ans	Niveau V	3 mois
Niveau V	3 mois		Niveau I, II, III	1 mois
		2 ans	Niveau IV	2 mois
			Niveau V	3 mois
			Niveau I, II, III, IV	2 mois
			Niveau V	3 mois

§ 1bis. — Départ à la retraite

En cas de départ volontaire à la retraite ou de mise à la retraite, la partie à l'origine de la rupture du contrat respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

§ 2. — La « présence continue » servant de référence est celle définie à l'article 23 - § 1, du Titre I « Clauses générales » de la présente convention.

§ 3. — Si le salarié tombe malade en cours d'exécution de la période de préavis, celle-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du délai prévu.

§ 4. — En application de l'article D. 3141-4 du Code du travail, les congés payés ne peuvent pas coïncider avec les périodes de préavis, sauf accord des parties.

2) Cas d'inobservation du préavis

§ 1. — Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur, ce dernier devra au salarié 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.

Dans le cas d'inobservation du préavis par le salarié, ce dernier devra à l'employeur une indemnité correspondant au préjudice subi.

§ 2. — En cas de licenciement et lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Avant que la moitié de la période de préavis ne soit écoulée, l'intéressé licencié pourra, en accord avec son employeur, quitter l'établissement dans les mêmes conditions pour occuper un nouvel emploi.

§ 3. — Toutefois, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif d'ordre économique et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, conformément à **l'article 34 de l'Accord National Professionnel du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.**

3) Temps accordé pour rechercher un emploi

§ 1. — Pendant la période de préavis, l'intéressé sera autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi.

§ 2. — Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, la durée de ces absences sera de vingt (20) heures au maximum non rémunérées.

§ 3. — Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de vingt (20) heures lorsque le salarié aura droit à un préavis de deux semaines, cinquante (50) heures par mois lorsque le salarié aura droit à un préavis supérieur à deux semaines. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

§ 4. — A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de quatre heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

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

Article 29. — RUPTURE AVANT L'ÉCHÉANCE DU TERME DU CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE

§ 1. — Sauf dans le cas de force majeure, de faute grave, de faute lourde, d'inaptitude médicalement constatée ou de *résolution judiciaire*, la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, après la période d'essai, à l'initiative de l'employeur, donne droit, pour le salarié, à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. En outre, et le cas échéant, le salarié pourra prétendre à l'indemnité de fin de contrat prévue par la législation en vigueur.

§ 2. — Sauf en cas de force majeure, de conclusion d'un contrat à durée indéterminée dans une autre entreprise, ou de mutation du conjoint, la rupture anticipée du contrat à durée

déterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, pour l'employeur, à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

§ 3. — Conformément à l'article L. 1243-2 du Code du travail, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié, lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée, le salarié est alors tenu, sauf accord des parties, de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

1° De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis,

2° De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Le préavis ne peut excéder deux semaines.

Le salarié est tenu de respecter ce même préavis lorsque la rupture anticipée est justifiée par la mutation du conjoint.

Article 30. — INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement est régie conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord national de mensualisation du 10 juillet 1970, telles que modifiées par l'avenant du 21 juin 2010.

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	Ancienneté du salarié	Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié

appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 23 des « Clauses générales » de la présente convention collective, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 23 des « Clauses générales » de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du Code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du Code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice, en cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;

- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5e de mois, et par 2/15e de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12e de 1/5e de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12e de 2/15e de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, et

conformément à l'article 10 précité de l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Article 30bis. — INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er}, du Code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 30 ci-dessus. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du Code du travail.

Article 31. — INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

§ 1. — Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

§ 2. — Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 23 des « Clauses générales » de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du Code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du Code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice, en cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;

- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 31bis. — INDEMNITE DE MISE A LA RETRAITE

§ 1. — Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

§ 2. — Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application de l'article L. 1237-7 du Code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du Code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 23 des « Clauses générales » de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du Code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du Code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;

- la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice, en cas de coupure de la relation de travail entre la dernière mission et l'embauche ;

- la durée de la dernière mission de travail temporaire effectuée par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, dans la limite de 18 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice en cas de poursuite de la relation de travail à l'issue de la mission ;

- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du Code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Article 32. — CLAUSE DE NON CONCURRENCE

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

§ 2. — En conséquence, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse se faire embaucher dans une entreprise concurrente.

§ 3. — L'interdiction prévue au § précédent ne pourra excéder une durée de deux (2) ans et devra avoir fait l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement, le contrat de travail, ou d'un accord écrit entre les parties.

§ 4. — Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera au moins égale aux 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération brute du salarié au cours de ses trois derniers mois de présence dans l'établissement.

§ 5. — 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 au § 4. en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception dans les quinze (15) jours qui suivent la notification de la démission ou dans les treize (13) jours francs qui suivent la notification du licenciement.

§ 6. — L'indemnité prévue au § 4 étant la contrepartie du respect de la clause de non concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par le salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

§ 7. — Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet d'une rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

CHAPITRE 6. — Dispositions particulières

SECTION UNIQUE - CONVENTIONS DE FORFAIT

Article 33. — Conventions de forfait en heures

Les conventions de forfait en heures peuvent être conclues dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié.

Article 34. — Conventions de forfait en jours

Des conventions de forfait défini en jours peuvent être conclues dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment des dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie modifié.

Lorsque les conventions de forfait en jours sont mises en place par décision unilatérale de l'employeur, les dispositions de l'accord national du 28 juillet 1998 modifié précité seront respectées, et notamment les dispositions suivantes :

§ 1. - Salariés bénéficiaires

La formule du forfait défini en jours sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les salariés doivent disposer, soit en application d'une disposition spécifique de leur contrat de travail, soit en raison des conditions d'exercice de leur fonction, d'une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps.

Dans le cadre de l'exécution de la prestation de travail découlant de leur contrat de travail, les salariés ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail.

Le forfait en jours sur l'année peut être conclu avec toutes les catégories de salariés, sous réserve des conditions particulières suivantes :

- la possibilité de conclure un forfait en jours sur l'année est subordonnée à l'accord individuel écrit de l'intéressé et le refus de celui-ci ne saurait justifier, à lui seul, une rupture de son contrat de travail. Cette possibilité est limitée aux types de fonctions et niveaux de classement ci-après :

- pour les fonctions de montage sur chantiers extérieurs à l'établissement de référence, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 190 ;

- pour les fonctions itinérantes (notamment, commerciales, technico-commerciales, d'inspection, de contrôle technique) et celles de technicien de bureau d'études (notamment, de recherche et développement, de méthodes, de prototypes, d'essai), de maintenance industrielle

extérieure à l'établissement de référence ou de service après-vente (notamment de dépannage), le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 215 ;

- pour les fonctions d'agent de maîtrise, le classement, tel qu'il résulte de la classification définie à l'article 3 de l'accord national du 21 juillet 1975, doit être égal ou supérieur à 240.

§ 2. - Régime juridique

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

§ 3. - Contrôle de la durée du travail

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. Afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées, ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises, l'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié n'a pas renoncé dans le cadre de l'avenant à son contrat de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Le supérieur hiérarchique du salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé et de sa charge de travail.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin de la période quotidienne du temps de repos minimal obligatoire visé au § 2. ci-dessus. Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir d'autres modalités pour assurer le respect de cette obligation.

§ 4. - Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

**TITRE III. — AVENANT RELATIF A
CERTAINES CATÉGORIES DE « MENSUELS »**

Abrogé

TITRE IV. — ANNEXES A LA CONVENTION

- Annexe I : Classification
- Annexe II : Barème des Rémunérations minimales hiérarchiques (R.M.H.)
- Annexe III : Barème des Rémunérations annuelles garanties (R.A.G.)
- Annexe IV : Primes et indemnités

ANNEXE 1 CLASSIFICATION

La classification des emplois est établie par référence aux « niveaux » et « échelons » définis ci-dessous, résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983 et 25 janvier 1990.

« OUVRIERS »

<p>NIVEAU IV (*) - OUVRIERS</p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p>NIVEAU DE CONNAISSANCE (*)</p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) (T.A. 4) (**)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ; - le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ; - la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ; - l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (T.A. 3) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) (T.A. 2)(*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
<p>(*) Définitions résultants de l'avenant du 30 janvier 1980 : Cet avenant stipule en particulier dans son article 3. Déroulement de carrière des techniciens d'atelier : « Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion des techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire. »</p> <p>(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.</p>	

<p>NIVEAU III - OUVRIERS</p> <p>D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur : cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et IV b de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240) (T.A. 1) (*)(**)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau, P 3) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; - soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p> <p>P. 3. (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>
<p>(*) Définitions résultants de l'avenant du 30 janvier 1980 : Cet avenant stipule en particulier dans son article 3. Déroulement de carrière des techniciens d'atelier : « Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion des techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire. »</p> <p>(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.</p>	
<p>(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisées d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré du niveau du certificat de formation professionnelle.</p> <p>L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice : elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.</p>	

<p>NIVEAU II - OUVRIERS</p> <p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ; - soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité. <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>P 2 (coefficient 190)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique. Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <p>P 1 (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ; - soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (1) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O 3) appliqués couramment. <p>Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes. Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution. Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p>
<p>(2) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisées d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré du niveau du certificat de formation professionnelle.</p> <p>(3) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice : elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.</p>	

<p>NIVEAU I - OUVRIERS</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>O 3 (coefficient 155)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.</p> <p>Les interventions portent sur les vérifications de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>O 2 (coefficient 145)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies.</p> <p>Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>O 1 (coefficient 140)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.</p>
---	--

«ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS»

<p>NIVEAU V – ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS</p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau III de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3e échelon (coefficient 365)(*)</p> <p>A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <p>2e échelon (coefficient 335)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p> <p>1er échelon (coefficient 305)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p>
<p>(*) Note ajoutée par l'Avenant du 9 Juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective. «En application de l'article 7 bis de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit Accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée».</p>	

<p>NIVEAU IV – ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS</p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3e échelon (coefficient 285)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. <p>2e échelon (coefficient 270)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>1er échelon (coefficient 255)</p> <p>Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
--	--

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie,, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat)

Niveau IV de formation : IV a – Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). **IV b** – Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). **IV c** – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

<p>NIVEAU III – ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS</p> <p>D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.</p> <p>Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3e échelon (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail; - la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines. <p>2e échelon (coefficient 225)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...); - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc. <p>1er échelon (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
--	---

	l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.
<p>(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie,, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat)</p> <p>Niveau IV de formation : IV a – Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). IV b – Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). IV c – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>	

<p>NIVEAU II– ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS</p> <p>D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et V bis de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3e échelon (coefficient 190)</p> <p>Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <p>2e échelon (coefficient 180)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <p>1er échelon (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>
<p>(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisées d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>	

<p>NIVEAU I – ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>3e échelon (coefficient 155) Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>2e échelon (coefficient 145) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 140) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...).</p>
<p>(2) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisées d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>	

«AGENTS DE MAÎTRISE»

DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelles au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

NIVEAU V- AGENTS DE MAITRISE

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents, et en assure la cohésion.

Ceci implique de:

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler, en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau III - l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967) (1).
Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3e échelon (AM 7) (coefficient 365)(*)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives.

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2e échelon (AM 6) (coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1er échelon (AM 5) (coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

(*) Note ajoutée par l'Avenant du 9 juillet 1990 portant mise à jour de la présente Convention collective :

«En application de l'article 7 bis de l'Accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 années d'expérience dans un emploi du 3ème échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 dudit Accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.»

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat)

<p>NIVEAU IV – AGENTS DE MAITRISE</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ; - faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; - décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; - apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; - rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances : Niveau IV de l'Education nationale (Circulaire du 11 juillet 1967) (1). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3e échelon (AM 4) (coefficient 285)</p> <p>Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.</p> <p>1er échelon (AM 3) (coefficient 255)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
<p>(2) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie,, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat)</p>	

<p>NIVEAU III – AGENTS DE MAÎTRISE</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) - participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ; - veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (Circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3e échelon (AM 2) (coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <p>1er échelon (AM 1) (coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ; - soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).
<p>(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV de formation : IV a – Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). IV b – Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). IV c – Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures. brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p>	

ANNEXE 2

REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

ANNEXE 3
REMUNERATIONS ANNUELLES GARANTIES

ANNEXE 4
PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES
DU PERSONNEL SALARIE,
A L'EXCEPTION DES INGENIEURS ET CADRES

TITRE V. — Dispositions non codifiées

AVENANT DU 24 AVRIL 2012 A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE

Les parties signataires sont convenues d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de la Métallurgie de Loire-Atlantique, à ses avenants et annexes.

TITRE 1 : MODIFICATION DE CERTAINES ABBREVIATIONS ET DENOMINATIONS

Article 1 – Abréviations et dénominations

- Au sein de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, de ses avenants et annexes :
 - L'abréviation « *S.I.M.E.E.C.L.A.* » est remplacée par la dénomination « *Union des Industries de Loire-Atlantique* ».
 - La dénomination « *Mensuels* » est remplacée par l'abréviation « *OATAM* » désignant les ouvriers, administratifs et techniciens et les agents de maîtrise.
 - La dénomination « *Taux effectifs garantis* » et l'abréviation « *TEG* » sont remplacées par la dénomination « *Rémunérations annuelles garanties* » ou « *Rémunération annuelle garantie* » et l'abréviation « *RAG* ».

TITRE 2 : REVISION DU TITRE I. – « CLAUSES GENERALES » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE

...

TITRE 3 : REVISION DU TITRE II. – « AVENANT MENSUELS » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE

...

TITRE 4 : SUPPRESSION DU TITRE III. - AVENANT « CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE

Article 89 – Suppression d'un avenant

L'avenant « *Certaines catégories de Mensuels* » à la Convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique est supprimé dans toutes ses dispositions.

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

Article 90 – Mise en œuvre des articles 30, 80, 83 et 84 du présent avenant

Sous réserve du respect des articles L. 1251-38 et L. 1251-39 du Code du travail, la mise en œuvre des articles 30, 80, 83 et 84 du présent avenant est soumise aux modalités suivantes.

La prise en compte, dans la limite de 18 mois, des missions d'intérim dans le calcul l'ancienneté, telle que définie au § 2. de l'article 23 des Clauses générales et aux articles 30, 31 et 31bis de l'avenant « OATAM » de la Convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique, s'applique aux contrats de travail conclus à compter du 1^{er} janvier 2000 et n'a d'effet que pour l'avenir. Cette nouvelle disposition ne saurait avoir pour effet de mettre à la charge des entreprises des obligations, ou rappels, au titre des périodes antérieures à l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 90bis – Mise en œuvre de l'article 45 du présent avenant

La notion d'enfant à charge retenue dans le paragraphe § 1. de l'article 4 C. (CONGÉS POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE) de l'avenant « OATAM » s'entend de la charge effective et permanente retenue par la Sécurité sociale pour le bénéfice du versement des allocations familiales telle que figurant à l'article L521-2 du Code de la Sécurité sociale et interprétée par la circulaire Cnav n° 2004/22 du 30 avril 2004, dans son article 41.

Article 91 – Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Le présent avenant ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension.

Article 92 – Formalités

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives de salariés dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Saint-Herblain, le 24 avril 2012

Pour l'Union des Industries de Loire-Atlantique
salariés

Anne RIVIERRE

Pour les Organisations Syndicales de

CFDT
Marc MENAGER

CFE/CGC
Benoît BARRET

CFTC METAUX 44
Jean-Pierre LABARRE

USM FORCE OUVRIERE
Patrice PAMBOUC

**AVENANT DU 23 NOVEMBRE 1994
A LA CONVENTION COLLECTIVE
DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE**

Entre :

- le *S.I.M.E.E.C.L.A.* d'une part,
- les Organisations Syndicales soussignées d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent avenant à la Convention Collective de la Métallurgie de Loire-Atlantique annule et remplace les dispositions antérieures prévues par l'avenant du 9 février 1990.

Le barème des REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES, figurant dans la Convention Collective de la Métallurgie de Loire-Atlantique, a pour objet :

- d'une part, d'établir le salaire minimum mensuel pour chaque coefficient de la classification sur la base de la durée légale du travail effectif,
- d'autre part, de déterminer la base de calcul des primes d'ancienneté.

Afin de dissocier l'augmentation des salaires minima de celle de la prime d'ancienneté, le présent avenant a pour objet d'établir non plus un seul mais deux barèmes :

- le barème des REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES actuel qui subsiste et qui continue d'une part à constituer un salaire minimum mensuel conventionnel, et d'autre part à servir de base de calcul aux primes d'ancienneté,
- le barème des *TAUX EFFECTIFS GARANTIS* créé par le présent avenant et qui fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut pas être rémunéré.

En conséquence, la CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE est modifiée comme suit :

I - CLAUSES GENERALES

L'article 19 des "Clauses Générales" est abrogé et remplacé par l'article 19 ci-dessous :

Article 19. - REMUNERATIONS CONVENTIONNELLES

.....

II - AVENANT "MENSUELS"

L'article 18 de l'avenant " *Mensuels* " est abrogé et remplacé par l'article 18 ci-dessous :

Article 18. - BAREMES DE REMUNERATIONS

.....

III - DEPÔT

Le présent avenant sera déposé à la Direction départementale du travail et de l'emploi, ainsi qu'aux secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Nantes, le ...

Pour le *S.I.M.E.E.C.L.A.*

Le Président :

M. BISCHOFF

Pour les Organisations Syndicales de Salariés :

CFE - CGC : B. BRUN

CGT - FO : J. FLEURY

AVENANT DU 5 JUILLET 1990 A LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE

Entre les parties signataires de l'Avenant du 9 février 1990 à la Convention Collective de la Métallurgie de Loire-Atlantique, à savoir :

- le S.I.M.E.E.C.L.A., d'une part,
- les Organisations Syndicales soussignées, d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

La classification des emplois figurant en annexe I à la Convention Collective de la Métallurgie de Loire-Atlantique est établie par référence aux niveaux et échelons résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983 et du 25 janvier 1990.

Ce dernier avenant du 25 janvier 1990 a notamment complété l'accord national du 21 juillet 1975 par un article 7 bis qui précise les conditions dans lesquelles un salarié peut bénéficier d'une promotion à un coefficient 395 pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Il est donc apparu nécessaire de compléter les Barèmes de Rémunérations Minimales Hiérarchiques et de Taux Effectifs Garantis Annuels figurant respectivement en Annexes II et III à l'Avenant du 9 février 1990 à la Convention Collective de la Métallurgie de Loire-Atlantique, et qui plafonnaient au coefficient 365.

En conséquence, les Annexes II et III citées à l'alinéa précédent sont annulées et remplacées par les Annexes II et III ci-jointes.

Article 2. - Dépôt

Le présent Avenant sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, ainsi qu'aux secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de Nantes et de Saint-Nazaire, conformément à l'article L.132-10 du Code du Travail.