

Convention collective

**IDCC : 3209. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES ET CONNEXES
(Doubs)
(27 avril 2015)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 27 AVRIL 2015

NOR : ASET1550597M

IDCC : 3209

PRÉAMBULE

La présente convention collective est conclue le 27 avril 2015 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives et l'UIMM du Doubs.

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective étendue des industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs conclue le 31 mai 1985.

La présente convention collective fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention s'applique aux entreprises ou établissements situés dans les cantons de :

- Baume-les-Dames ;
- Besançon 1, 2, 3, 4, 5, 6 ;
- Frasne ;
- Morteau ;
- Ornans ;
- Pontarlier ;
- Saint-Vit ;
- Maîche, à l'exception des communes suivantes : Abbévillers, Autechaux-Roide, Bief, Blamont, Bondeval, Burnevillers, Chamesol, Courtefontaine, Dampjoux, Dannemarie, Ecurcey, Fleurey, Froidevaux, Glay, Glère, Indevillers, Les Plains-et-Grands-Essarts, Les Terres-de-Chaux, Liebvillers, Meslières, Montancy, Montandon, Montécheroux, Montjoie-le-Château, Pierrefontaine-lès-Blamont, Roches-lès-Blamont, Saint-Hippolyte, Soulce-Cernay, Thulay, Valoreille, Vaufrey et Villars-lès-Blamont ;
- Valdahon, à l'exception des communes de Péseux et de Rosières-sur-Barbèche ;
- et aux communes de Lanans, Servin et Vaudrivillers du canton de Bavans,

relevant des activités définies par l'accord national du 16 janvier 1979, modifié, sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Article 2

Salariés visés

Les clauses de la présente convention collective s'appliquent à l'ensemble des salariés des établissements visés à l'article 1^{er}, y compris ceux qui ne ressortissent pas directement par leur profession de la métallurgie, et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel.

Article 3

Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf révision ou dénonciation comme il est précisé ci-après.

Article 4

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision des dispositions de la présente convention. Cette demande de révision doit, en même temps et par lettre recommandée avec avis de réception, être portée à la connaissance des autres parties signataires. Elle indique les dispositions dont la révision est demandée et doit être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard et dans un délai qui ne peut excéder 1 mois après la date d'envoi de la lettre recommandée. Les dispositions soumises à révision doivent faire l'objet d'un accord dans un délai de 3 mois, à compter de la première réunion de négociation. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, les discussions cesseront, sauf si les parties conviennent d'un commun accord de prolonger les négociations.

Article 5

Dénonciation

Chaque partie signataire de la convention a la possibilité de dénoncer l'ensemble du présent contrat et doit signifier par lettre recommandée avec avis de réception cette dénonciation aux autres parties. La dénonciation prend effet 3 mois après la date d'envoi de la lettre recommandée.

La partie qui dénonce la convention doit accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective, afin que les pourparlers puissent s'engager dans ce même délai de 3 mois.

Si la dénonciation est faite par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, les dispositions de la convention continuent de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui leur est substituée, ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Article 6

Libertés fondamentales et droit syndical

L'observation des lois s'impose à tous les citoyens. Les parties contractantes reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel.

Les employeurs ne doivent pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice normal du droit de grève, les convictions religieuses ou – sauf inaptitude constatée par le médecin du travail – l'état de santé ou le handicap du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement.

Les salariés doivent respecter les mêmes principes dans leurs relations avec leurs collègues de travail.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'adhésion à tel ou tel syndicat.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

A l'occasion de l'entretien professionnel prévu à l'article 5 de l'accord national du 13 novembre 2014, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, le salarié titulaire d'un ou de plusieurs mandats peut évoquer les éventuelles difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son activité professionnelle ou l'évolution de sa carrière, et qu'il estime liées à l'exercice de son mandat, du fait des contraintes liées à son activité professionnelle.

Article 7

Commission paritaire. – Autorisation d'absence

Au cas où, en vue de l'application de la présente convention, les organisations d'employeurs et de salariés, représentatives au niveau de la branche, décident de tenir une commission paritaire durant les heures de travail des salariés appelés à en faire partie, une autorisation d'absence sera accordée par l'employeur dans les limites fixées ci-après :

– trois participants par organisation syndicale.

Les délégués salariés, assistant à ces réunions, ne doivent subir aucune perte de salaire.

Article 8

Congrès syndicaux

Le salarié porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, peut demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence soit non rémunérée, soit imputable sur les congés payés, pour assister au congrès de son organisation syndicale. Le cas échéant, le salarié devra faire une demande expresse de congé auprès de son employeur.

Dans tous les cas, les salariés s'efforcent, en accord avec leur employeur, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

Dans les entreprises où il existe des avantages en fonction de l'assiduité, ceux-ci ne pourront être réduits qu'à due proportion de la durée de l'absence pour participer au congrès et à condition que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

Article 9

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Il est fait application des dispositions légales relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale.

Article 10

Délégués du personnel

Dans chaque établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et occupant au moins 11 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans les établissements comptant de 5 à moins de 11 salariés, il peut être désigné un titulaire et un suppléant, si la majorité des salariés le réclame au scrutin secret. Dans ce cas, l'employeur peut laisser au délégué un crédit d'heures nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale. Ce représentant doit pouvoir justifier d'un mandat régulier de son organisation.

Article 11

Comité d'entreprise. – Comité de groupe

Pour la réglementation des comités d'entreprise et des comités de groupe, pour le financement des œuvres sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise ainsi que pour le versement de la subvention de fonctionnement fixée à 0,2 %, les parties se réfèrent aux dispositions du code du travail. Les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont invitées à mettre en place un budget activités sociales et culturelles distinct du budget de fonctionnement.

Le temps passé aux séances du comité pour les membres présents est payé comme temps de travail effectif.

Le temps passé aux séances du comité central est indemnisé dans des conditions analogues à celles fixées pour l'assistance aux séances du comité d'établissement ; le temps passé aux séances du comité central n'est pas imputable sur le crédit d'heures dont disposent les membres du comité pour l'exercice régulier de leur mandat, soit 20 heures par mois.

Article 12

Elections des représentants du personnel

Les dispositions du présent article n'ont vocation à s'appliquer qu'à défaut de protocole d'accord préélectoral et sous réserves des dispositions légales.

Préparation des élections

Dans les entreprises visées par la réglementation relative à la représentation du personnel, les élections ont lieu à l'initiative de l'employeur ou dans le mois qui suit la demande présentée par une organisation syndicale.

Le chef d'entreprise doit procéder aux formalités préalables aux élections des représentants du personnel 2 mois au moins avant l'expiration du mandat.

Sont informées, par tout moyen, de l'organisation des élections et invitées à négocier le protocole d'accord préélectoral et à établir leurs listes de candidats les organisations syndicales qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concernés.

Sont également invitées par courrier les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, celles ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise ou l'établissement, ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel.

Ce courrier d'invitation est également diffusé par voie d'affichage.

Un délai légal de prévenance de 15 jours calendaires minimum est requis entre la présentation des invitations aux organisations syndicales et le jour fixé pour la négociation du protocole.

La liste des électeurs et des éligibles doit être affichée dès le lendemain de la signature du protocole d'accord préélectoral. La qualité d'électeur et d'éligible est appréciée à la date du premier tour de scrutin.

Les réclamations au sujet de ces listes doivent être formulées dans les 5 jours calendaires suivant l'affichage.

Pour un déroulement régulier des opérations électorales, le chef d'entreprise s'engage à faciliter la diffusion des programmes de tous les candidats dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur (utilisation des panneaux d'affichage réservés aux organisations syndicales lorsqu'ils existent, distribution de tracts aux heures d'entrée et de sortie du travail, etc.).

Les candidatures au premier tour et au second tour doivent être déposées auprès de la direction, au plus tard 12 jours calendaires avant la date fixée pour les élections.

Ni la date limite du dépôt des candidatures, ni la date de scrutin ne peuvent être comptabilisées dans les 12 jours calendaires.

Le vote a lieu pendant les heures de travail. En cas de travail en équipes successives, des dispositions seront prises afin de faciliter les opérations électorales.

Le temps passé au vote est rémunéré comme temps de travail.

Un emplacement est réservé pendant la période prévue pour les opérations électorales pour l'affichage des communications concernant celles-ci, et notamment du protocole d'accord préélectoral.

Bureau de vote

Un bureau de vote est constitué pour chaque collège électoral.

Chaque bureau de vote est composé des deux électeurs les plus âgés et du plus jeune appartenant au collège concerné, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé.

Organisation du vote

Le vote a lieu à bulletins secrets dans les urnes placées à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passent dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui est mise à leur disposition.

Les bulletins ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme doivent être fournis en quantité suffisante par l'employeur qui a également à organiser les isolements.

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts ont lieu, l'un pour les représentants titulaires, l'autre pour les représentants suppléants. Lorsque ces deux votes sont « simultanés », des bulletins et enveloppes de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif peuvent être prévus.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste peut désigner auprès de la direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

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

Vote par correspondance

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription de reconnaissance.

L'enveloppe extérieure sera signée par l'électeur et portera son nom.

Les enveloppes de vote par correspondance, parvenues dans les délais, seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Article 13

Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont régis par les dispositions du code du travail.

Ce comité a pour rôle de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des missions des CHSCT et reçoivent la formation prévue par les dispositions légales en vigueur.

Article 14

Engagement

Engagement

L'engagement est effectué par la direction, conformément à la réglementation en vigueur et aux précisions indiquées ci-dessous.

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

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, le chef d'entreprise s'efforce d'y placer les membres qualifiés de son personnel avant de faire appel à des éléments extérieurs, sauf s'il s'agit de salariés bénéficiaires de dispositions législatives particulières.

L'engagement ne devient définitif qu'à l'expiration de la période d'essai et après avis d'aptitude du médecin du travail.

Sauf dispositions législatives particulières, la visite médicale a lieu dès que possible et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Egalité des chances

Les employeurs respecteront les dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauche ; de plus, ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise et à lutter contre tout type de discrimination conformément aux dispositions du code du travail.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés, notamment en matière de rémunération, de promotion et de classification.

Dans ce cadre, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives en vigueur ainsi qu'à appliquer les dispositions de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Priorité de réembauchage

Les salariés ayant été licenciés dans le cadre d'un licenciement pour motif économique bénéficieront d'une priorité de réembauchage dans un délai de 1 an à compter de la date de rupture de leur contrat. Cette priorité est subordonnée à la condition que les intéressés aient manifesté le désir d'en user dans ce même délai. L'entreprise informera les travailleurs ainsi concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Cette priorité de réembauchage ne peut avoir pour effet de faire obstacle aux obligations légales de l'entreprise relatives aux priorités d'emploi, notamment les salariés à temps partiel ayant exprimé le souhait d'un travail à temps complet ou les salariés pouvant justifier d'un droit à reclassement.

La priorité de réembauchage sur le même poste de travail s'effectue sans période d'essai.

Article 15

Durée du travail

Dans les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la durée du travail fait l'objet d'une négociation annuelle obligatoire.

Conformément aux dispositions législatives, le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Il est notamment fait application des accords nationaux concernant la durée et l'aménagement du temps de travail dans la métallurgie.

Article 16

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, ou de la durée considérée comme équivalente, supportent les majorations suivantes, prévues par la loi :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % de ce salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8^e.

Les majorations d'heures supplémentaires sont calculées conformément à la réglementation et la jurisprudence en vigueur.

L'existence d'heures supplémentaires s'apprécie, par principe, sur la semaine. Par exception, le temps de travail s'apprécie sur une période supérieure à la semaine pouvant aller jusqu'à l'année dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles applicables.

En application de l'article 7 de l'accord du 28 juillet 1998 modifié, le paiement des heures supplémentaires et leur majoration peut être remplacé par un droit à repos indemnisé de durée équivalente conformément aux dispositions suivantes.

Ce remplacement par un repos compensateur équivalent peut concerner l'intégralité ou seulement une partie du paiement de l'heure supplémentaire. Il peut être institué :

- par accord d'entreprise ou d'établissement ;
- en l'absence de délégués syndicaux, par décision unilatérale de l'employeur soumise à la non-opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- en l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 17

Hygiène et sécurité

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

Les salariés, ainsi que toute personne appelée à intervenir sur un poste de travail de l'entreprise utilisatrice, s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition. Lorsque le port de vêtements de travail est rendu obligatoire, le nettoyage ou les frais qu'il engendre sont à la charge de l'employeur, y compris pour les travailleurs temporaires et les salariés mis à disposition.

Les dispositions légales relatives à la formation à la sécurité sont appliquées, notamment :

- la formation relative à la circulation des engins et des personnes ;
- la formation relative à l'utilisation des machines, aux opérations de manutention, à la manipulation et à l'utilisation de produits chimiques ;
- la formation à la conduite de véhicule et d'appareil de levage ou d'engin de toute nature ;
- la formation sur la conduite à tenir en cas d'accident ;
- la formation de secouriste ;
- ainsi que toutes autres formations nécessaires à la sécurité des personnes.

En cas d'affectation à un poste à risque, les travailleurs temporaires et les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

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

Il est interdit de se restaurer sur son poste de travail.

Dans les entreprises où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur leur lieu de travail est au moins égal à 25, l'employeur met à disposition un local de restauration pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant, ainsi qu'une installation de conservation et de réchauffage des aliments.

Dans les autres entreprises, l'employeur met à disposition un emplacement permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Article 18

Apprentissage

Les parties signataires affirment leur attachement au progrès de l'apprentissage et à son développement à tous les niveaux pour tous les métiers et pour tous les jeunes qui le souhaitent. Elles considèrent que la réalisation de tels objectifs implique un effort accru en matière d'information et d'orientation vers les filières de l'apprentissage.

Pour la promotion et l'application de l'apprentissage, les entreprises ont un rôle tout particulier d'accueil et de formation qu'elles accomplissent notamment par l'action du maître d'apprentissage et en coopération avec les centres de formation d'apprentis (CFA).

L'apprentissage est conçu comme une filière complète de formation initiale préparant à des diplômes nationaux et titres homologués. Il est apte à assurer l'entrée dans l'emploi à tous les niveaux, à favoriser la meilleure insertion et à permettre l'accès aux diverses voies de qualification et de déroulement de carrière.

Relevant de la formation initiale, l'apprentissage assure la formation des jeunes selon un programme préétabli par des procédures nationales.

Il diffère du contrat de qualification qui, en dehors du cadre de la première formation, est une formule de formation utilisée lorsque les possibilités de recours à l'apprentissage ou aux voies scolaires de formation ne sont pas réunies.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à un jeune une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis. L'apprenti s'oblige, en retour en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise.

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le maître d'apprentissage est directement responsable de la formation de l'apprenti en assumant la fonction de tuteur. Au sein de l'entreprise, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur apporte à l'apprenti, au moment de la signature du contrat d'apprentissage, des éléments personnalisés d'information relatifs au déroulement de sa formation tant dans l'entreprise

que dans le centre de formation d'apprentis, à partir notamment des documents pédagogiques établis par le centre de formation d'apprentis et conformes aux annexes pédagogiques de la convention portant création du centre de formation d'apprentis.

Sous réserve des dispositions spécifiques relatives à leur statut, les apprentis bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

Pour permettre aux tuteurs d'exercer correctement leurs missions, les entreprises favorisent la mise en place d'actions préparant à l'exercice de la fonction tutorale et, si nécessaire, des formations spécifiques relatives à cette fonction.

Les entreprises prennent en compte les nouvelles compétences dans le cadre de l'évolution de carrière des tuteurs et des membres des équipes exerçant la fonction tutorale, notamment lorsqu'ils bénéficient de ces préparations ou formations.

Elles veillent à adapter la charge de travail des salariés concernés pour leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs missions.

Les entreprises informent les tuteurs de la possibilité d'inscrire sur le passeport orientation et formation, visé à l'article 6 de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, les formations suivies ainsi que les compétences acquises à l'occasion de leur activité de tutorat.

Article 19

Formation professionnelle

La formation professionnelle est une démarche essentielle pour le développement individuel, l'acquisition et la reconnaissance d'une qualification, l'adaptation aux évolutions des emplois et de l'économie et le renforcement de la compétitivité des entreprises. A ce titre, un lien doit être fait entre la formation professionnelle, l'organisation du travail et la gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications.

La conception de la formation professionnelle, sa mise en œuvre et son succès concernent, dans le respect des prérogatives de chacun, les pouvoirs publics nationaux et régionaux, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, chaque salarié, chaque entreprise et tous ceux, membres de l'encadrement, tuteurs, formateurs, responsables de stages, qui y contribuent.

La formation professionnelle est définie par les textes législatifs réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment par l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 20

Problèmes généraux de l'emploi

Pour toutes les questions concernant les problèmes généraux de l'emploi et en particulier les mutations et reclassements à la suite de licenciements collectifs d'ordre économique, il convient de se reporter aux dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi.

Article 21

Rupture du contrat

Les conditions de rupture du contrat de travail sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les textes conventionnels applicables pour les salariés.

Lors de l'entretien préalable en vue d'un licenciement, conformément aux dispositions du code du travail, le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix :

- appartenant à l'entreprise, si celle-ci est dotée de représentants du personnel ;
- appartenant à l'entreprise ou bien extérieure à celle-ci, pour les entreprises sans représentants du personnel.

La liste des conseillers du salarié est tenue à disposition dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie.

La lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

Article 22

Personnes handicapées

Les entreprises sont tenues d'appliquer les dispositions législatives et réglementaires applicables à cette catégorie de salariés, notamment en ce qui concerne l'obligation d'emploi.

Les employeurs peuvent remplir cette obligation :

- en employant directement des travailleurs handicapés ;
- en proposant des stages à des personnes handicapées ;
- en passant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou des centres de distribution de travail à domicile ;
- en appliquant un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Les employeurs qui n'ont pas rempli totalement leur obligation en matière d'emploi de travailleurs handicapés doivent verser une contribution à l'AGEFIPH.

Les conditions d'emplois et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur qui en garantit la confidentialité.

Article 23

Différends collectifs. – Commission paritaire de conciliation

Les différends collectifs nés de l'application de la présente convention, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, sont soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Organisation de la commission

Cette commission est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention et d'un nombre égal d'employeurs. La composition de la commission peut varier suivant les litiges et les catégories de salariés intéressés.

Les représentants titulaires des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. L'avis est rendu par un nombre de représentants titulaires des signataires employeurs identique à celui des représentants titulaires des salariés signataires.

Les représentants titulaires des organisations salariales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

Fonctionnement de la commission

La commission de conciliation doit se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximal de 8 jours ouvrables à partir de la réception de la lettre recommandée émanant de la partie la plus diligente et demandant sa convocation ; cette lettre doit indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte.

La convocation de la commission doit être faite par la chambre syndicale patronale, dès réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la commission, un procès-verbal en est immédiatement dressé ; il est signé des membres présents de la commission ainsi que des parties ou de leurs représentants.

Si l'accord n'intervient pas devant la commission, un procès-verbal est signé dans les mêmes conditions, précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Article 24

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la commission paritaire d'interprétation.

Organisation de la commission

La commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salarié, d'un titulaire et d'un suppléant par organisation syndicale représentative dans la branche, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeur, d'un ou de plusieurs titulaires ou suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la commission sont désignés par leurs organisations respectives.

Les représentants titulaires des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. L'avis est rendu par un nombre de représentants titulaires des signataires employeurs identique à celui des représentants titulaires des salariés signataires.

Les représentants titulaires des organisations salariales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

Fonctionnement de la commission

Le secrétariat et le fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation sont assurés par la chambre syndicale patronale.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la chambre syndicale patronale.

Sur demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La commission doit émettre son avis dans un délai maximal de 2 mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, exposant leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants titulaires des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a, rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective et ses annexes. A ce titre, l'avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

Article 25

Avantages acquis

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions des avantages individuels acquis antérieurement à la date de la signature de celle-ci, par le salarié, dans l'établissement qui l'emploie.

Il est rappelé que l'avantage individuel acquis est celui qui procure au salarié un droit déjà ouvert dont il bénéficie à titre personnel.

Les clauses de la présente convention remplacent celles de tous les contrats existants, y compris les contrats écrits, chaque fois que celles-ci sont moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

L'application de la présente convention n'a pas en elle-même pour effet de modifier les dispositions plus favorables en vigueur dans les entreprises.

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

Article 26

Dispositions finales

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

Article 27

Date d'application

La présente convention collective annulera et remplacera tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les industries mécaniques, microtechniques et connexes du département du Doubs, à compter du lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 28

Dépôt de la convention

Le texte de la présente convention sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Besançon, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 29

Adhésion

Conformément au code du travail, toute organisation syndicale représentative dans la branche ou tout employeur qui n'est pas partie à la présente convention peut adhérer ultérieurement. Cette adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 30

Mise à disposition de la convention collective

Conformément aux dispositions légales, un exemplaire de la convention collective doit être remis aux délégués syndicaux et au comité d'entreprise ainsi que, le cas échéant, aux délégués du personnel et aux comités d'établissement. L'employeur fournit chaque année la liste des modifications apportées à la présente convention.

En outre, un exemplaire à jour de ladite convention est mis à la disposition du personnel, dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel.

Dans les entreprises dotées d'un intranet, l'employeur doit mettre sur celui-ci, à disposition des salariés, un exemplaire à jour de la présente convention.

AVENANT « MENSUELS »

Article 31

Champ d'application

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

Dans les articles du présent avenant, les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels ».

Article 32

Période d'essai

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 :
 - 2 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 ;
 - 3 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 3 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, et 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 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé dans l'entreprise la même fonction, dans le cadre d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou de plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle 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 :

- 3 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 ;
- 4 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 ;
- 5 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, au 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 :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 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 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 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 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 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, au 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 :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

Article 33

Embauche

Tout engagement est confirmé au plus tard le jour de l'embauche et fait l'objet d'un écrit qui intègre notamment les dispositions suivantes :

- la période d'essai éventuelle ;
- l'emploi, suivi du niveau, de l'échelon et du coefficient dans la classification ;
- la garantie de rémunération effective afférente au classement de l'emploi (sur la base de la durée légale du travail) ;
- la rémunération réelle et, le cas échéant, les avantages en nature ;
- le lieu géographique où cet emploi doit être exercé.

Article 34

Modification du contrat de travail

A moins qu'elle n'ait été expressément prévue par le contrat de travail, toute modification d'un élément essentiel de celui-ci, décidée par l'employeur pour un motif économique dans le cadre de l'exercice régulier de son pouvoir de direction, doit préalablement donner lieu à une notification au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, conformément aux dispositions du code du travail.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de la réception pour faire connaître son refus. A défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Le refus du salarié, signifié avant l'expiration du délai de 1 mois, donnera lieu, sauf renonciation de l'employeur à la modification envisagée, à la mise en œuvre de la procédure de licenciement pour motif économique.

Toutes les modifications d'un élément essentiel du contrat de travail, autres que celles visées à l'alinéa précédent, sont soumises à l'accord exprès et préalable des parties au contrat de travail. Dans le cas où de telles modifications ne seraient pas acceptées par l'intéressé, son refus peut entraîner la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et le paiement des indemnités prévues pour le licenciement. La procédure légale de licenciement sera respectée. L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis.

En cas d'exécution du préavis, les conditions d'emploi prévues au contrat de travail initial sont maintenues pendant toute la durée du préavis.

Article 35

Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fait appel de préférence aux mensuels occupés dans l'entreprise et disposant des compétences requises pour occuper le poste, en particulier à ceux qui bénéficient d'une priorité de reclassement en vertu des dispositions des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi. A cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance des intéressés par affichage ou par tout autre moyen permettant de porter l'information à la connaissance des salariés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature par écrit, devra être informé lors d'un entretien de la suite donnée par l'employeur.

Dans le cadre d'une promotion, l'employeur peut avoir recours aux dispositifs de la formation professionnelle prévus par l'article 19 des dispositions générales. A cet effet, les mensuels pourront demander à passer, lorsqu'il existe, l'essai professionnel d'une qualification supérieure.

En cas de promotion, il sera établi un avenant au contrat de travail précisant les nouvelles conditions d'emploi conformément aux mentions prescrites par l'article 33.

Cet avenant pourra prévoir une période dite probatoire d'une durée au plus égale à la période d'essai prévue pour l'emploi que le mensuel est appelé à occuper.

Dans le cas où cette période probatoire ne s'avérerait pas satisfaisante, le salarié est réintégré aux conditions initiales dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent.

Cette réintégration ne doit pas empêcher une nouvelle évolution future, au besoin par la mise en œuvre des dispositifs prévus à l'alinéa 2 du présent article.

Article 36

Changement de résidence

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, l'employeur doit rembourser les frais assumés par le salarié pour s'installer près de son nouveau lieu de travail, déduction faite des prestations légales ou conventionnelles en vigueur ayant le même objet. Le remboursement porte sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

L'employeur s'efforcera de faciliter l'installation du salarié et de sa famille sur son nouveau lieu de résidence.

Les conditions de retour au lieu géographique initial, en cas de licenciement non provoqué par une faute grave des mensuels ainsi déplacés, devront être précisées lors de leur mutation par écrit.

Article 37

Ancienneté dans l'entreprise

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

L'ancienneté telle que prévue au présent article s'applique à l'ensemble des dispositions de la présente convention, à l'exception de celles qui traitent des indemnités de rupture.

Article 38

Conditions de travail des femmes enceintes et maternité

Conditions de travail des femmes enceintes

Les employeurs s'engagent à tenir compte de l'état des femmes enceintes dans leur travail.

Ils doivent prendre toutes les dispositions qui s'avèreraient nécessaires pour garantir la protection de la sécurité de celles-ci.

Il est rappelé qu'en application du code du travail certains travaux sont interdits aux femmes enceintes, et notamment les travaux exposant à des agents chimiques dangereux.

Afin de faciliter leur surveillance médicale, les femmes enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par le code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Après 2 mois de grossesse révolus, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause quotidien d'une durée de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi ou, éventuellement, de 30 minutes au total prises soit le matin, soit l'après-midi, qui sera payée au taux du salaire réel.

En tout état de cause, les dispositions des deux alinéas précédents ne sauraient se cumuler avec des temps de pause déjà existants ayant le même objet.

Les changements de postes demandés par le médecin du travail ou à l'initiative de la salariée, du fait d'un état de grossesse attesté par le médecin traitant, sont régis conformément aux dispositions légales.

Les conditions d'affectation de la travailleuse de nuit enceinte à un poste de jour sont régies par l'accord national du 3 janvier 2002 sur le travail de nuit.

Maternité

Conformément à la loi, il ne sera procédé à aucun licenciement de mensuelles en état de grossesse constaté par certificat médical, sauf cas limitativement énumérés par la loi. Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales. La maternité confère aux mensuelles qui ont plus de 1 an de présence dans l'établissement les avantages suivants.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise sont indemnisées par l'employeur pendant la durée du congé de maternité à laquelle elles peuvent prétendre en application de la loi. L'indemnisation par l'employeur est subordonnée au versement par la sécurité sociale des indemnités journalières de l'assurance maternité. La mensuelle perçoit la différence entre ses appointements et les indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur, les indemnités versées par un régime de prévoyance n'étant prises en considération que pour le seul montant correspondant aux versements de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

Article 39

Dispositions liées à la parentalité

Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet de 1 heure par jour, dans les conditions prévues par le code du travail.

Paternité

Le père salarié bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens prénataux, ainsi que d'un congé de paternité après la naissance de son enfant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Congé d'adoption

Le salarié de l'un ou l'autre sexe à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption bénéficie d'un congé d'adoption conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 40

Congé parental d'éducation

Les dispositions en faveur du congé parental d'éducation sont appliquées conformément à la législation.

La période accordée par la loi aux parents pour élever leur enfant est considérée comme une simple période de suspension du contrat de travail pour l'application des dispositions de la présente convention.

Article 41

Perte de temps indépendante de la volonté du salarié et de l'employeur

En cas d'impossibilité d'exécuter leur contrat de travail due à une cause indépendante de leur volonté pendant l'exécution de travaux, pour quelque cause que ce soit, les mensuels disponibles peuvent être occupés pendant cette interruption à des travaux ne rentrant pas dans leur emploi (rangement, inventaire, nettoyage, propreté, hygiène, etc.) et continuent à bénéficier de leur rémunération habituelle.

Si la direction juge devoir faire partir les mensuels pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle sera habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir, dans toute la mesure du possible, la récupération des heures perdues, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Article 42

Jours fériés

Le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération des mensuels.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

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

En cas de travail effectué un jour férié, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit une majoration de salaire de 15 %.

En cas de travail effectué le 1^{er} Mai, le salarié a droit à un repos rémunéré de même durée et perçoit la majoration de salaire de 100 % prévue par la loi.

En cas de travail exceptionnel un jour férié, un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires doit être respecté, sauf circonstances exceptionnelles ou commun accord des parties.

Article 43

Majoration pour travaux des dimanches et de nuit

Le repos hebdomadaire doit être donné le dimanche, sauf dérogations prévues par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, bénéficient d'une majoration de salaire de 15 % s'ajoutant aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Cette majoration est en outre accordée aux salariés appelés à travailler entre 22 heures et 6 heures. Sans préjudice de dispositions plus favorables, ladite majoration se calcule sur les heures effectivement travaillées entre 22 heures et 6 heures.

Les dispositions de cet article sur le travail du dimanche et le travail de nuit devront être appliquées en conformité avec le code du travail.

Article 44

Travail en équipes et horaires décalés

1. Définitions

Constitue un travail en équipes une organisation de travail où plusieurs groupes de salariés (appelés équipes) se succèdent sur les mêmes postes. Les équipes peuvent être successives, chevauchantes, fixes ou tournantes, en fonction des besoins de l'entreprise.

Constitue un travail en horaire décalé une organisation de travail où des salariés sont soumis à des horaires spéciaux, afférents à des travaux préparatoires complémentaires ou accessoires, lorsque ces horaires de travail sont notoirement décalés par rapport aux heures normales de travail.

2. Contreparties

Les salariés travaillant en équipes ainsi que les salariés travaillant en horaires décalés, tels que définis ci-dessus, bénéficient d'une contrepartie financière dont la valeur correspond au paiement de 1 demi-heure de travail effectif, payée au taux du salaire réel de base de l'intéressé.

Les salariés travaillant en 3 × 8 bénéficient d'une pause de 1 demi-heure, payée au taux du salaire réel de base de l'intéressé.

Ces contreparties ne s'appliquent pas :

- dans le cas de travaux comportant techniquement de longues et fréquentes interruptions, tels que laminages, tréfilages, chargements périodiques de fours, etc. ;
- dans le cas d'organisation du travail en équipes, dont la durée est égale ou inférieure à 6 heures. Il appartient à l'entreprise de rechercher sur ce point un accord avec les organisations syndicales ou, à défaut, avec les salariés concernés.

3. Indemnité de restauration sur le lieu de travail (dite indemnité de panier)

Lorsque le salarié est contraint de prendre une restauration sur son lieu effectif de travail, en raison de ses conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail résultant de l'une ou l'autre des situations suivantes : travail en équipe, travail posté, travail en continu, travail en horaire décalé, travail de nuit, il lui est versé une indemnité destinée à compenser les dépenses supplémentaires de restauration générées par cette situation.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail n'est versée qu'au titre des jours où le salarié se trouve dans la situation visée au paragraphe précédent.

Elle n'est pas versée au titre des jours non travaillés, qu'ils soient ou non indemnisés (congrés payés, absence résultant d'une maladie ou d'un accident, etc.) ni au titre des jours travaillés où le salarié ne se trouve pas dans la situation considérée.

Le montant des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixé par avenant à la présente convention.

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail est soumise au régime juridique défini par l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale. A ce titre, et dans les limites définies par la sécurité sociale, elle est déductible, en tant que frais professionnel, du calcul des cotisations de sécurité sociale.

En conséquence, elle doit être exclue des différentes assiettes de calcul (indemnité de congrés payés, heures supplémentaires, indemnité de maladie, indemnité de préavis, indemnité de licenciement, etc.) et de comparaison relatives aux garanties salariales (Smic, salaires minimaux conventionnels, etc.).

Les dispositions du présent article, instituant l'indemnité de restauration sur le lieu effectif de travail, pourront faire l'objet d'une dénonciation unilatérale par chaque signataire, indépendamment des autres dispositions de la présente convention collective, au cas notamment où le régime juridique de ladite indemnité, tel que prévu par l'arrêté de 2002 précité, viendrait à être modifié.

La dénonciation sera notifiée par son auteur à tous les signataires, par lettre recommandée avec avis de réception et fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon, dès que la notification en aura été faite au dernier signataire par la réception, par celui-ci, de la lettre recommandée.

La dénonciation prendra effet à l'expiration d'un préavis de 3 mois et une nouvelle négociation devra s'engager à la demande de l'une des parties intéressées.

Lorsque la dénonciation sera le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou une partie seulement des signataires salariés, elle ne fera pas obstacle au maintien en vigueur des dispositions du présent article.

Lorsque la dénonciation sera le fait de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent article cessera de plein droit de produire ses effets à la date d'entrée en vigueur du nouvel article destiné à le remplacer, ou, à défaut et au plus tard, à l'expiration d'un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 45

Déplacements professionnels

Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

Les conditions de déplacement des mensuels sont réglées conformément aux dispositions prévues par les textes conventionnels en vigueur qui leur sont applicables (en annexe au présent avenant).

Article 46

Classification professionnelle et coefficients hiérarchiques

La classification des emplois des mensuels et les coefficients hiérarchiques applicables figurent en annexe au présent avenant.

Article 47

Fixation territoriale des rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sont fixées par accord collectif territorial pour servir de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 53 de l'avenant « Mensuels ».

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptées à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier prévues par les dispositions conventionnelles applicables.

Article 48

Fixation territoriale des garanties de rémunération effective

Les montants des garanties de rémunération effective font l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de la fixation, par accord collectif territorial, d'une valeur nominale par échelon ou coefficient, et ce en relation avec les niveaux de salaire pratiqués dans la branche territoriale, après examen paritaire des dispersions salariales constatées dans cette branche par échelon ou coefficient, et sans méconnaître dès le coefficient 140 le taux du salaire minimum de croissance en vigueur, ni les dispositions légales sur la négociation annuelle obligatoire dans la branche territoriale.

Ces montants sont fixés pour la durée légale du travail en vigueur lors de la conclusion de l'accord collectif territorial les déterminant.

Les valeurs retenues au plan territorial doivent entraîner une progression des revenus salariaux effectifs les plus bas sans méconnaître ceux des agents de maîtrise d'atelier, compte tenu des conditions économiques territoriales et des salaires dans le champ d'application de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable.

Les garanties de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 1^{er} de l'avenant « Mensuels » précité, à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie est calculée selon cesdits abattements.

Article 49

Application des garanties de rémunération effective

Les garanties de rémunération effective sont fixées pour la durée légale du travail. Leurs montants sont adaptés à l'horaire de travail et varient (à la hausse ou à la baisse) en fonction du temps de travail effectif. En conséquence, ils doivent, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Ces garanties territoriales de rémunération sont, en principe, annuelles sans que cette caractéristique interdise l'existence de garanties territoriales mensuelles en lieu et place de garanties territoriales annuelles.

Pour l'application des garanties de rémunération effective ainsi adaptées, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- majorations pour travail du dimanche et de nuit prévues par l'article 43 du présent avenant ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective territoriale des industries métallurgiques applicable ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Constitue une prime ayant un caractère exceptionnel et bénévole une prime (quelle que soit sa dénomination) dont le versement ne résulte ni d'un accord collectif, ni d'un contrat de travail, ni d'un usage, ni d'un engagement unilatéral de l'employeur ;

- rémunération des heures supplémentaires.

En application de ce principe, sont exclues de l'assiette de vérification : les sommes distribuées au titre de l'intéressement, de la participation ou de tout dispositif d'épargne salariale, n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information sont communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Tout mensuel assurant intégralement le remplacement d'un poste de niveau égal ou supérieur recevra une indemnité mensuelle égale à la différence entre son salaire brut de base et le salaire brut de base du mensuel dont il assure le remplacement.

Article 50

Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 37 du présent avenant, l'ouvrier âgé de 50 ans peut, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il a montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalant à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficie d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où le mensuel âgé de 50 ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son inaptitude constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur, celui-ci fera application des dispositions légales relatives à l'obligation de recherche de reclassement en matière d'inaptitude et mettra notamment tout en œuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en œuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être employé, après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux interprofessionnels et de branche sur la formation professionnelle continue, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas 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 alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conserve le coefficient dont il bénéficiait jusque-là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

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

Enfin, l'intéressé bénéficie 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 a montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant des accords nationaux interprofessionnels et de branche sur la formation professionnelle continue.

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 du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

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

Article 51

Rémunérations des jeunes salariés

Les jeunes mensuels sans contrat d'apprentissage ni contrat ou dispositif d'insertion par alternance, de moins de 18 ans, bénéficient d'une rémunération effective égale à celle de leurs collègues adultes pour les mêmes conditions de qualité et de production.

Si ces conditions ne sont pas remplies, l'abattement d'âge appliqué sur la rémunération annuelle garantie applicable ne pourra être supérieur à :

- 10 % pour les jeunes de 16 à 17 ans ;
- 5 % pour les jeunes de 17 à 18 ans.

En tout état de cause, ces abattements d'âge sont supprimés après 6 mois de présence dans l'entreprise, et la rémunération des jeunes mensuels ne peut être inférieure à 90 % du Smic pour les jeunes de 16 à 17 ans et à 95 % du Smic pour les jeunes de 17 à 18 ans.

Article 52

Rémunération et paiement au mois

Les mensuels sont payés exclusivement au mois, à périodicité fixe.

Le mode de paiement au mois concerne également les salariés en convention de forfait en heures sur l'année et en convention de forfait en jours sur l'année.

Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle est versé au salarié qui en fait la demande.

La durée moyenne mensualisée servant de base de calcul pour effectuer toutes opérations sur le salaire mensuel est calculée de la manière suivante :

$$\frac{\text{Durée hebdomadaire légale} \times 52}{12}$$

12

La rémunération est adaptée à l'horaire réel de travail effectif auquel le salarié est soumis.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail ouvrent droit à des majorations pour heures supplémentaires calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à l'exception des heures dont les majorations sont déjà comprises dans un forfait mensuel de rémunération.

Article 53

Prime d'ancienneté

Le mensuel ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit une prime d'ancienneté s'ajoutant à sa rémunération réelle dans les conditions suivantes.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique garantie à l'intéressé par la présente convention un taux déterminé comme suit en fonction de son ancienneté dans l'entreprise :

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

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Article 54

Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie est remis un bulletin comportant de façon nette les mentions prescrites par le code du travail ainsi que, le cas échéant, les annexes prescrites par le même code.

Article 55

Indemnités d'emploi

Les garanties de rémunération effective et la classification prévues à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

A titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

Le versement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente. Toute modifi-

cation ou amélioration des conditions de travail, après enquête du médecin du travail et avis du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel, entraînera la révision ou la suppression.

Des indemnités distinctes des précédentes peuvent être attribuées exceptionnellement en cas de détérioration anormale de vêtements et effets personnels du fait de certains travaux, tels que, par exemple, le travail à l'acide, etc., ainsi que dans le cas de travaux particulièrement salissants.

Article 56

Congés annuels payés

La durée totale du congé annuel payé dont bénéficie le mensuel ayant effectué 12 mois de travail effectif ou assimilés au cours de la période de référence est de 5 semaines, soit 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Pour le calcul de la durée des congés, le temps pendant lequel le mensuel absent pour maladie ou accident a perçu les indemnités prévues à l'article 61 du présent avenant est ajouté aux périodes d'absence assimilées à du travail effectif, en vertu de la loi.

L'indemnité de congé est égale à 1/10 de la rémunération totale de l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à du travail effectif étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

Toutefois, l'indemnité de congé ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée en raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Période de congés

La période de référence pour le calcul de l'indemnité de congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Pour les entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier, la fixation de la période de vacances figure à l'ordre du jour des discussions avec les organisations syndicales.

La période de prise des congés est portée à la connaissance du personnel par affichage 2 mois au moins avant la date de début de la période. Toutefois, l'employeur s'efforce dans la limite du possible de fixer celles-ci au moins 3 mois à l'avance.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en exprimera le désir, il pourra, après accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise. Les dispositions relatives aux congés supplémentaires de fractionnement seront appliquées conformément à la loi.

Ordre des départs

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, compte tenu des nécessités du service.

L'ordre des départs est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et, en tout état de cause, 1 mois au moins avant le départ des intéressés.

Il est tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté. L'employeur s'efforce de fixer à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans le même établissement. Au personnel dont les enfants sont scolarisés, les congés sont donnés, dans la mesure du possible, au cours des vacances scolaires.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Cas particuliers

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours. Les frais de voyage occasionnés par le déplacement et les frais supplémentaires qui seraient nécessaires à ce rappel lui seront remboursés sur justification.

Dans les cas exceptionnels où le salarié accepterait de reporter sa date de départ en congés sur demande expresse et préalable de son employeur, formulée dans la semaine calendaire précédant le départ en congés, il lui serait attribué 1 jour de congé supplémentaire.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congés payés acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

Congés supplémentaires d'ancienneté

Les congés payés supplémentaires d'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- 10 ans d'ancienneté : 1 jour ;
- 15 ans d'ancienneté : 2 jours ;
- 20 ans d'ancienneté : 3 jours.

L'ancienneté requise pour l'ouverture des droits s'apprécie au 1^{er} juin de chaque année civile.

L'exercice du droit acquis est ouvert pendant la période qui s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours de congés supplémentaires peuvent être pris, en accord avec l'employeur, en dehors de la période du 1^{er} Mai au 31 octobre mais avant le 1^{er} Mai de l'année suivante.

En cas de départ en cours d'année, le salarié a droit à une indemnité compensatrice pour les jours de congés supplémentaires d'ancienneté non pris, sous réserve de pouvoir justifier de l'ouverture d'un droit à congé principal.

Les jours de congés supplémentaires peuvent être pris à la demande du mensuel sous réserve qu'ils ne soient pas accolés au congé principal, sauf accord de l'employeur.

Article 57

Congés des salariés d'outre-mer

Pour faciliter aux salariés d'outre-mer l'exercice de leur droit aux congés payés, les intéressés, en accord avec leur employeur et dans la mesure où il n'est pas apporté de gêne à l'entreprise, peuvent demander, tous les 2 ans, une autorisation d'absence non rémunérée accolée aux congés légaux et dont la durée tient compte des temps de trajet.

Article 58

Prime de vacances

Les salariés bénéficient d'une prime de vacances à l'occasion des congés payés annuels s'ils remplissent les conditions suivantes :

- avoir 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- être bénéficiaires d'une indemnité de congés à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés.

La prime de vacances, dont le montant est fixé par des avenants à la présente convention collective, est versée aux salariés ayant droit à la totalité de leurs congés payés. En cas de congés incomplets, elle est réduite à due proportion.

Pour le personnel occupé à temps partiel, dont l'horaire contractuel est inférieur à l'horaire habituel de l'entreprise, son montant est évalué suivant le rapport :

$$\frac{\text{Horaire à temps partiel}}{\text{Horaire habituel de l'entreprise}}$$

La prime de vacances est versée au moment du départ en congé. En cas de fractionnement, seul le congé de la plus longue durée est pris en considération pour ce versement.

Pour la mise en application du présent accord, il est précisé que, s'il existe actuellement dans l'entreprise une prime de vacances, son montant ne se cumule pas avec la prime de vacances prévue au présent article.

En revanche, s'il existe des primes, quels qu'en soient la dénomination, la nature ou le mode de calcul, qui sont versées pendant la période des congés (selon la définition de l'article 56 de la présente convention collective), leur montant se cumule avec la prime de vacances prévue au présent article.

Article 59

Autorisations exceptionnelles d'absence

Une autorisation exceptionnelle d'absence est accordée au salarié, à l'occasion de certains événements familiaux, dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 1 semaine ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs : 4 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès des beaux-parents, frères ou sœurs du salarié : 1 jour ;
- décès d'un grand-parent : 1 jour ;
- décès d'un petit-enfant : 1 jour ;
- naissance ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours.

Il est accordé au père ou à la mère ou à toute personne ayant juridiquement un enfant à charge, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé pour soigner un enfant malade ou prendre les dispositions nécessaires. La prise de ce congé peut se faire par demi-journée.

Tous ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause. Ils sont considérés comme temps de travail effectif et rémunérés comme tels. L'employeur peut exiger une justification.

Toutefois, en cas de décès du père, de la mère, de l'enfant ou du conjoint et en cas de naissance ou d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, ils peuvent être pris en accord avec l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'évènement en cause ; dans le cas où le salarié se marie pendant la période de congés annuels payés, il bénéficie de l'autorisation d'absence d'une semaine prévue ci-dessus.

Pour la détermination de la durée des congés annuels, ces jours d'autorisation exceptionnelle d'absence sont assimilés à des jours de travail effectif.

Outre ces absences exceptionnelles autorisées, l'intéressé peut bénéficier, en accord avec l'employeur, d'une autorisation d'absence non rémunérée.

Article 60

Rentrée scolaire

Le jour de la rentrée scolaire, le père ou la mère qui souhaite accompagner un enfant à l'école maternelle, à la première rentrée scolaire de l'enseignement primaire ainsi qu'à la rentrée en sixième, peut bénéficier d'une autorisation d'absence.

Le temps perdu est indemnisé sur la base du salaire réel, dans la limite de 2 heures, à condition que l'intéressé(e) ait repris son travail dans la demi-journée de la rentrée scolaire.

Article 61

Absences pour maladies et accidents

Information et justification

Le salarié, dans l'impossibilité de prendre son poste de travail, doit en informer son employeur dès que possible et par tout moyen.

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, doivent être notifiées et justifiées par l'intéressé à l'employeur dans les 3 jours, sauf cas de force majeure.

Rupture du contrat

Toutefois, l'employeur sera fondé à licencier le salarié dont l'absence prolongée désorganise l'entreprise et nécessite son remplacement effectif en contrat de travail à durée indéterminée, si la durée de l'absence excédait 6 mois, délai porté à 9 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Cette disposition :

- ne s'applique pas aux salariés dont l'absence est justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- ne fait pas obstacle à la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié dont les absences fréquentes et répétées désorganisent l'entreprise et nécessitent son remplacement effectif.

Les dispositions du code du travail concernant la procédure de licenciement individuel sont appliquées. Si l'intéressé a l'ancienneté requise, il bénéficie de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement.

En cas de rupture du contrat dans les conditions indiquées ci-dessus, le salarié bénéficie pendant un délai de 6 mois à compter de cette rupture, d'un droit de préférence de réemploi. Cette disposition ne peut toutefois faire échec aux obligations résultant de la législation en vigueur réglementant l'emploi obligatoire de certaines catégories de travailleurs.

Indemnisation

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficie d'une garantie de ressources.

Conditions

Après 1 an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficie des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir informé et justifié de cette incapacité dans les délais fixés au paragraphe 1 du présent article ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire métropolitain, dans les DOM-TOM, dans l'un des pays de l'Union européenne ou dans l'un des autres Etats partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Durée

Pendant 45 jours, il reçoit la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il reçoit les 3/4 de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation (45 jours) est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) est augmenté de 10 jours par période de même durée.

Le tableau ci-après donne en lecture directe les indemnisations à prendre en considération par tranche d'ancienneté.

ANCIENNETÉ	DURÉE D'INDEMNISATION EN JOURS		TOTAL DES JOURS indemnisés
	À 100 %	À 75 %	
< 1 an	0	0	
≥ 1 an à < 5 ans	45	30	75
≥ 5 ans à < 10 ans	60	40	100
≥ 10 ans à < 15 ans	75	50	125
≥ 15 ans à < 20 ans	90	60	150
≥ 20 ans à < 25 ans	105	70	175
≥ 25 ans à < 30 ans	120	80	200
≥ 30 ans à < 35 ans	135	90	225
≥ 35 ans à < 40 ans	150	100	250
≥ 40 ans à < 45 ans	165	110	275

Montant

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

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si l'horaire des salariés a été augmenté par suite de l'absence du salarié, cette augmentation n'est pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

Le droit à indemnisation n'est ouvert qu'à compter du jour où le salarié remplit la condition minimale d'ancienneté de 1 an.

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

Article 62

Régime de prévoyance complémentaire

Cet article ne traite pas des régimes de remboursement de frais de santé relevant des dispositions législatives en vigueur.

Les entreprises ont l'obligation de mettre en place, conformément à l'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, un régime de prévoyance complémentaire en faveur des mensuels ayant plus de 1 an d'ancienneté, à l'exception de ceux relevant de l'article 4 *bis* de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le contrat souscrit dans ce cadre doit obligatoirement prévoir le versement d'un capital en cas de décès, ainsi que le versement d'un capital (ou de toute autre prestation) en cas d'invalidité 3^e catégorie reconnue par la sécurité sociale. Il peut en outre inclure, notamment, le versement d'une rente éducation aux enfants à charge en cas de décès.

L'employeur doit consacrer à ce régime, pour chaque salarié visé ci-dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25 % du montant de la rémunération effective garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation est calculée sur la base de la rémunération minimum annuelle garantie (RAG) en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle est réduite prorata temporis, pour les salariés dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'impute, sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance couvrant les mêmes risques.

Les entreprises pourront, par application de l'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, définir un taux de cotisation supérieur à celui défini ci-dessus afin de permettre un niveau de garanties plus élevé moyennant, le cas échéant, une participation des salariés au financement desdites garanties.

Article 63

Réserves opérationnelles et préparation à la défense

Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 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.

Tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie chaque année d'une autorisation d'absence au titre de ses activités dans la réserve, dans les conditions et selon les modalités définies par la réglementation en vigueur.

Article 64

Préavis de démission. – Préavis de licenciement

Après l'expiration de la période d'essai, la durée du préavis réciproque en cas de démission comme en cas de licenciement est, sauf en cas de force majeure, de faute grave ou d'inaptitude, de :

- niveau I : 2 semaines ;
- niveaux II et III : 1 mois ;
- niveau IV : 2 mois ;
- niveau V : 3 mois.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne peut être inférieure à 1 mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise et à 2 mois après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le tableau ci-après illustre la durée du préavis à prendre en compte selon le niveau de classement et l'ancienneté.

CLASSIFICATION DU SALARIÉ	DÉMISSION	LICENCIEMENT
Niveau I	2 semaines	2 semaines ou 1 mois après 6 mois d'ancienneté 2 mois après 2 ans d'ancienneté
Niveau II ou III	1 mois	1 mois ou 2 mois après 2 ans d'ancienneté
Niveau IV	2 mois	2 mois
Niveau V	3 mois	3 mois

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

Ces dispositions ne s'appliquent qu'à défaut d'accord entre les parties.

En cas de licenciement, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut, après avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

S'il s'agit d'un licenciement collectif pour motif économique, l'intéressé peut demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix ; il reçoit alors de l'entreprise qui l'emploie, et jusqu'à la fin de son préavis, une rémunération égale à celle qu'il percevait antérieurement.

Article 65

Heures pour recherche d'emploi

Durant la période de préavis, le mensuel travaillant à temps plein a le droit de s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- 20 heures maximum si le préavis est de 2 semaines ;
- 50 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins de 1 mois.

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 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

En cas de licenciement, les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération. Dans ce cas, dans la mesure où ses recherches l'exigent, l'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance. Si le mensuel n'utilise pas, du fait de son employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

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

Le mensuel démissionnaire ne peut bénéficier de l'indemnisation des heures pour recherche d'emploi, sauf en cas de changement de résidence du conjoint et sur justification.

Pour le mensuel travaillant à temps partiel, le nombre d'heures pour recherche d'emploi est déterminé *pro rata temporis*.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 66

Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 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)
≥ 1 an à < 2 ans	0,40
≥ 2 ans à < 3 ans	0,60
≥ 3 ans à < 4 ans	0,80
≥ 4 ans à < 5 ans	1,00
≥ 5 ans à < 6 ans	1,20
≥ 6 ans à < 7 ans	1,40
≥ 7 ans à < 8 ans	1,60
≥ 8 ans à < 9 ans	1,80
≥ 9 ans à < 10 ans	2,00
≥ 10 ans à < 11 ans	2,35
≥ 11 ans à < 12 ans	2,70
≥ 12 ans à < 13 ans	3,00
≥ 13 ans à < 14 ans	3,40
≥ 14 ans à < 15 ans	3,70
≥ 15 ans à < 16 ans	4,00
≥ 16 ans à < 17 ans	4,40
≥ 17 ans à < 18 ans	4,70
≥ 18 ans à < 19 ans	5,00
≥ 19 ans à < 20 ans	5,40
≥ 20 ans à < 21 ans	5,70
≥ 21 ans à < 22 ans	6,00
≥ 22 ans à < 23 ans	6,40
≥ 23 ans à < 24 ans	6,70
≥ 24 ans à < 25 ans	7,00
≥ 25 ans à < 26 ans	7,40
≥ 26 ans à < 27 ans	7,70
≥ 27 ans à < 28 ans	8,00
≥ 28 ans à < 29 ans	8,40
≥ 29 ans à < 30 ans	8,70
≥ 30 ans à < 31 ans	9,00
≥ 31 ans à < 32 ans	9,40
≥ 32 ans à < 33 ans	9,70
≥ 33 ans à < 34 ans	10,00
≥ 34 ans à < 35 ans	10,40

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 35 ans à < 36 ans	10,70
≥ 36 ans à < 37 ans	11,00
≥ 37 ans à < 38 ans	11,40
≥ 38 ans à < 39 ans	11,70
≥ 39 ans à < 40 ans	12,00
≥ 40 ans à < 41 ans	12,40
≥ 41 ans à < 42 ans	12,70
≥ 42 ans à < 43 ans	13,00
≥ 43 ans à < 44 ans	13,40
≥ 44 ans à < 45 ans	13,70
≥ 45 ans à < 46 ans	14,00
≥ 46 ans à < 47 ans	14,40
≥ 47 ans à < 48 ans	14,70
≥ 48 ans à < 49 ans	15,00
≥ 49 ans à < 50 ans	15,40
≥ 50 ans à < 51 ans	15,70
≥ 51 ans à < 52 ans	16,00
≥ 52 ans à < 53 ans	16,40
≥ 53 ans à < 54 ans	16,70
≥ 54 ans à < 55 ans	17,00

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du pré-avis, 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 37, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 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 37, 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 ;

- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- 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 ;
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

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 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 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 12 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 12 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, 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. Le présent alinéa ne fait pas obstacle à l'application, dans les conditions prévues à l'article 37 précité, de la majoration de 20 % aux indemnités de licenciement calculées conformément aux clauses en vigueur, relatives à l'indemnité de licenciement, des conventions collectives territoriales de la métallurgie, dès lors que ces clauses ont été conclues avant l'entrée en vigueur de la loi du 25 juin 2008.

L'indemnité de licenciement prévue au présent article ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 67

Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle est soumise aux dispositions du code du travail destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

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, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 66. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la 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.

Article 68

Départ à la retraite

1. Définition

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. Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié 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.

3. 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 37, 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 ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- 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 ;
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

Article 69

Mise à la retraite

1. Définition

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. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

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

3. 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.

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 37, 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 ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;

- 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 ;
- la poursuite sans interruption de la relation contractuelle à durée indéterminée, par un nouveau contrat de travail ou un avenant.

AVENANT RELATIF À CERTAINES CATÉGORIES DE MENSUELS

Article 1^{er}

Champ d'application

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

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

Article 2

Personnel visé

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

- agents de maîtrise d'atelier, tels que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- administratifs et techniciens classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 3

Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclasserement, en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités offertes en matière de formation professionnelle par les dispositifs conventionnels existants.

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

A dater de la notification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de 6 semaines pour accepter ou refuser. Ce délai ne s'applique pas aux mutations professionnelles entrant dans le cadre des procédures visées aux articles L. 1222-6, L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail.

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

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de 6 mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé, âgé de 50 ans et plus et ayant eu pendant 5 ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de 2 ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de 2 ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

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

Article 4

Secret professionnel

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

Article 5

Clause de non-concurrence

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

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

Dans ce cas, quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, l'interdiction ne peut excéder une durée de 2 ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non-concurrence, une rémunération mensuelle spéciale égale à 6/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuelles dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses 12 derniers mois de présence dans l'établissement.

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

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

AVENANT « TRAVAILLEURS À DOMICILE »

Les parties signataires :

- considérant que l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation a, dans son article 1^{er}, expressément exclu les travailleurs à domicile ;
- considérant que la convention collective du 27 avril 2015, conclue entre l'UIMM Doubs et les organisations syndicales, ne s'applique pas aux travailleurs à domicile, compte tenu de la spécificité de ce genre d'activité et donc de l'impossibilité matérielle d'appliquer les dispositions de celle-ci ;
- considérant, néanmoins, que les parties ont expressément souhaité que certaines dispositions de la convention collective puissent être appliquées aux travailleurs à domicile,

ont décidé ce qui suit.

Article 1^{er}

L'ensemble des dispositions générales de la convention collective est applicable aux salariés à domicile, à l'exception de l'article 16 relatif aux heures supplémentaires.

Article 2

Les dispositions de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de l'UIMM Doubs, dont la liste suit, seront applicables, en sus des autres dispositions du code du travail relatives aux travailleurs à domicile :

- article 32 « Période d'essai » ;
- article 37 « Ancienneté dans l'entreprise » ;
- article 38 « Conditions de travail des femmes enceintes et maternité » ;
- article 39 « Congés liés à la parentalité » ;
- article 40 « Congé parental d'éducation » ;
- article 42 « Jours fériés » ;
- article 43 « Majoration pour travaux des dimanches et de nuit » ;
- article 46 « Classification professionnelle et coefficient hiérarchique » ;
- article 64 « Préavis de démission et préavis de licenciement » ;
- article 66 « Indemnité de licenciement » ;
- article 67 « Rupture conventionnelle » ;
- article 68 « Départ à la retraite » ;
- article 69 « Mise à la retraite ».

Article 3

Les dispositions de la convention collective du 27 avril 2015, ainsi que ses annexes qui ne sont pas expressément visées par le présent accord, ne sont pas applicables aux travailleurs à domicile.

Fait à Besançon, le 27 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Doubs.

Syndicats de salariés :

CGT-FO métallurgie ;

FC CFDT ;

SMFC CFE-CGC ;

CFTC métallurgie.

ANNEXES

Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992 ⁽¹⁾

PRÉAMBULE

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail ; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux ; ce système est devenu complexe et incomplet, puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Cela a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

DISPOSITIONS

Article 1^{er}

Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972

(1) Les dispositions résultant de l'avenant du 10 juillet 1992 sont en italiques.

relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

Article 2

Personnel visé

Les dispositions du présent accord concernent les salariés des entreprises visées par l'article 1^{er}, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de VRP aménagées par l'article L. 751-1 du code du travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3

Objet

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

CLASSIFICATION « OUVRIERS »

Niveau IV ⁽¹⁾

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 œuvre 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.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

Niveau de connaissances ⁽¹⁾ :

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Technicien d'atelier (coefficient 285) (TA 4) ⁽²⁾

(1) Définitions résultant 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 de 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. »

(2) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- le choix et la mise en œuvre 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.

Technicien d'atelier (coefficient 270) (TA 3) ⁽¹⁾

Le travail est caractérisé par :

- 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.

Technicien d'atelier (coefficient 255) (TA 2) ⁽¹⁾

Le travail est caractérisé par :

- 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.

Niveau III

D'après les 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.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

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.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et IV *b* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽²⁾. 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.

(1) Définitions résultant 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 de 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. »

(2) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

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).

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

Technicien d'atelier (coefficient 240)

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 :

- 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.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

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 3 (coefficient 215)

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.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent l'objectif à atteindre.

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.

Niveau II

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 :

- 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.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances professionnelles :

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 2 (coefficient 190)

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.

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

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).

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

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 1 (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- 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.

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.

Niveau I

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

O 3 (coefficient 155)

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.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas 1 mois.

O 2 (coefficient 145)

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. 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. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 semaine.

O 1 (coefficient 140)

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.

(1) 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.

Niveau V

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.

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.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽¹⁾.

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 365)

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et à mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

2^e échelon (coefficient 335)

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.

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.

1^{er} échelon (coefficient 305)

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 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 (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (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.

Niveau IV

D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre 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.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

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.

Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽¹⁾

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 285)

Le travail est caractérisé par :

- 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.

2^e échelon (coefficient 270)

Le travail est caractérisé par :

- 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.

1^{er} échelon (coefficient 255)

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- 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.

Niveau III

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.

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 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 (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (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.

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

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.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV *b* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽¹⁾.

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 240)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- 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.

2^e échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- 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.

1^{er} échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

- 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.

Niveau II

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

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).

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et V *bis* de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) ⁽¹⁾.

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

3^e échelon (coefficient 190)

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.

2^e échelon (coefficient 180)

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.

1^{er} échelon (coefficient 170)

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.

Niveau I

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

3^e 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.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas 1 mois.

2^e 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.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 semaine.

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...).

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

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).

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Niveau V *bis* de formation : personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

CLASSIFICATION « AGENTS DE MAÎTRISE »

Définition générale de l'agent de maîtrise

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 professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

Niveau V

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 de plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Cela implique :

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

3^e échelon (AM 7, coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre 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.

(1) NDLR : la définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :

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).

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

2^e échelon (AM 6, coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre 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.

1^{er} 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 des solutions adaptées et à les mettre en œuvre ; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

Niveau IV

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.

Cette responsabilité implique :

- de participer à l'accueil du personnel nouveau et de veiller à son adaptation ;
- de faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, de donner les instructions adaptées et d'en contrôler l'exécution ;
- de décider et d'appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;
- d'apprécier les compétences manifestées au travail, de proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- d'imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, d'en promouvoir l'esprit ;
- de rechercher et de proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- de transmettre et d'expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

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.

3^e échelon (AM 4 - coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : IV a – personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (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.

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles. (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

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.

1^{er} échelon (AM 3, coefficient 255)

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.

Niveau III

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.

Cette responsabilité implique :

- d'accueillir les nouveaux membres du groupe et de veiller à leur adaptation ;
- de répartir et d'affecter les tâches aux exécutants, de donner les instructions utiles, de conseiller et de faire toutes observations appropriées ;
- d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, de contrôler la réalisation (conformité, délais) ;
- de participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- de veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, de participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, de prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- de transmettre et d'expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV *b* 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.

3^e échelon (AM 2, coefficient 240)

Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

1^{er} échelon (AM 1, coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- 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).

(1) NDLR : les définitions données par la circulaire du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : IV *a* – personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (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.

Niveau V de formation : personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles. (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

Article 5

Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

Article 6

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés à l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent, à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe 1 une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 7

Conditions d'accès à la position de cadre

Les salariés classés au 3^e échelon du niveau V possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

Article 7 bis

Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

Le salarié ayant acquis, dans l'entreprise, plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du 3^e 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 du présent accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du 3^e échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8

Mise en place du nouveau système dans les entreprises

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès l'entrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet figurent en annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 9

Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1^{er} mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1^{er} avril 1976 ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1^{er} janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal de 1 mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra en aucun cas entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minimaux garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Article 10

Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1^{er} mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de

l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle intermédiaire » du tableau reproduit à la fin du présent article.

A partir du 1^{er} janvier 1977, au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle finale » du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimal garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

NIVEAU	ÉCHELON	ÉCHELLE INTERMÉDIAIRE	ÉCHELLE FINALE
I	1	140	140
	2	145	145
	3	150	155
II	1	160	170
	2	170	180
	3	180	190
III	1	205	215
	2	215	225
	3	230	240
IV	1	240	255
	2	255	270
	3	270	285
V	1	285	305
	2	315	335
	3	350	365

Article 11

Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM, chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

DISPOSITION FINALE

Article 12

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du travail.

ANNEXE I

Seuil d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'étude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la formation professionnelle des adultes - 1^{er} degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de FPA - 1^{er} degré.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d) Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

g) Certificat de la formation professionnelle des adultes - 2^e degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de FPA - 2^e degré.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière ⁽¹⁾

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après 6 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après 18 mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

(1) Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

ANNEXE II

Illustrations de classement de certaines filières professionnelles

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification conformément à l'article 8 de l'accord national.

L'application de la présente annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le « Classement des professions » annexé à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifié.

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'association de la sidérurgie et des mines de fer Lorraines d'une part, de la chambre syndicale de la sidérurgie du Nord de la France, d'autre part.

EMPLOI ⁽¹⁾	CLASSEMENT d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Filière dessinateurs		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1 ^{er} échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2 ^e échelon	V	2
Filière préparateurs		
Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière agents techniques électroniciens		
Agent technique 1 ^{re} catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon <i>a</i>	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon <i>b</i>	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon <i>a</i>	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon <i>b</i>	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière secrétariat		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3

EMPLOI ⁽¹⁾	CLASSEMENT d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Dactylographe 2° degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2° degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier(ère)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière comptabilité		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2° échelon	III	3
(1) Au sens de l'annexe « Classement des professions et définition de fonctions » à l'avenant « collaborateurs » à la convention collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.		

ANNEXE III

Seuils d'accueil de certificats de qualification

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

Addendum I

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en novembre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975.

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975, la commission de constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

II. – Seuils d'accueil

1. Certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré)

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'association pour la formation professionnelle des adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré) bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

2. Diplômes du Conservatoire national des arts et métiers

Diplôme d'études supérieures techniques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

Diplôme d'études supérieures économiques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

Diplôme de premier cycle technique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

Diplôme de premier cycle économique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des arts et métiers.

Addendum II

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire national des arts et métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après 5 ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

Accord du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération, d'une part, la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la CEE. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I^{ER}

GÉNÉRALITÉS. – DÉFINITIONS

Article 1.1

Champ d'application

1.1.1. Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel – à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 – des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la CEE à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a.

Article 1.2

Lieu d'attachement

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion

le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc., sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article 1.3

Point de départ du déplacement

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié ⁽¹⁾.

1.3.2. Par domicile du salarié, il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du code civil) ⁽²⁾ ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut, le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4

Définition du déplacement

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité, sans pour autant qu'il y ait mutation, et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5

Nature des déplacements

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4, on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 h 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6

Convention collective applicable au salarié en déplacement

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ, qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

(2) Article 102 du code civil, alinéa 1 : « le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement ».

Article 1.7

Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'article 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenant, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

1.7.3. Temps de transport

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannages).

CHAPITRE II

RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Article 2.1

Principe

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées.

Article 2.2

Transport et trajet

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour, tel que défini à l'article 1.7.2, excédant 1 h 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de 2^{de} classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3

Indemnité différentielle de repas

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4

Indemnisation forfaitaire

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2 et 2.3 seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Article 2.5

Dispositions complémentaires

Les articles 3.10 et 3.15 ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III

RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 3.1

Temps et mode de voyage

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de service, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2

Frais de transport

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^{de} classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures, comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^{de} classe ou, à défaut, à une place de 1^{re} classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3

Bagages personnels

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises SNCF (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de 3 mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4

Délai de prévenance et temps d'installation

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration, dans la limite maximale de 4 heures

Article 3.5

Indemnité de séjour

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

Sa détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal ;
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

- a) Pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;
- b) Pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;
- c) Pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foires et d'expositions nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2 et 3.5.3 s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

- 10 premières semaines : 100 % ;
- au-delà de la 10^e semaine : 90 %.

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6

Voyage de détente

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvrés ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des 2 semaines visées seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

Par ailleurs, sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours, soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois, il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2 et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7

Congés payés annuels

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois, si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Article 3.8

Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 3.9

Maladies ou accidents

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier, sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins 2 jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2, 3.3.1 et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou à l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10

Décès

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur, dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6, au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11

Elections

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12

Maintien des garanties sociales

Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13

Voyage de retour en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2 et 3.3.

Article 3.14

Assurance voyage avion

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à 1 an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui

sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15

Déplacements en automobile

3.15.1. Si le salarié utilise, en accord avec l'employeur, son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparation et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 4.1

Disposition préliminaire

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes, et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail de salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2

Champ d'application

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2 du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités de salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à 6 mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3

Elections

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance, sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque, dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins 15 jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins 15 jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4

Désignation des délégués syndicaux

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5

Exercice des fonctions

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6

Temps et frais de trajet ou de voyage

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux seront indemnisés de leurs temps et frais de

trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1 et 2.2 concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2 et éventuellement 3.15 concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

Article 4.7

Autres voyages ou trajets

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation, et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1 du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6, sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8

Dispositions diverses

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 5.1

Comité d'hygiène et de sécurité

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante.

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à 6 mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2, le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du CHS. Ce correspondant assurera la liaison avec le CHS central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2 et 5.1.3 ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2

Responsabilité de l'employeur ou de son représentant

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;
- à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles, notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, et à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du code de la sécurité sociale concernant les maladies professionnelles, et notamment :

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 ⁽¹⁾ est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'Etat, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire sus-visé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime).

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être, par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les 15 jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 ⁽²⁾.

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 ⁽³⁾, le délai de 15 jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'Etat.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 ⁽⁴⁾.

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 ⁽¹⁾.

Article L. 500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du travail et du ministre de la santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du travail et de la sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc., et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

Article 5.3

Premiers secours

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1 *a* devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4

Information des salariés

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'INRS d'établir un fascicule type.

(1) Ce délai est de 2 ans.

Article 5.5

Visites médicales

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple, risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée, sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6

Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés ⁽¹⁾ et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

Article 5.7

Vestiaire et installation sanitaire

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1

Dispositions générales

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder 1 an (art. 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

Article 6.2

Stages à plein temps

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein, lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1.

CHAPITRE VII

DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2 A

Article 7.1

Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2

Dispositions recommandées

7.2.1. Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

7.2.2. Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Equivalences des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage avion

Les dispositions de l'article 3.14 s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2 a.

7.2.5. Maladie, décès

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3, sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII

PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

Article 8.1

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois, le point de départ visé à l'article 1.3 est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX

APPLICATION DE L'ACCORD

Article 9.1

Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés – telle la prise en charge des frais de voyage en 1^{re} classe SNCF –, ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2

Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM, chargés de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3

Date d'application

Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} avril 1976.

Article 9.4

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 132-1 du code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail.