

CONVENTION COLLECTIVE

DE LA

MÉTALLURGIE DE LA NIÈVRE

---

10 DECEMBRE 1981

CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LA NIEVRE

10 . CFMRE 1981

---

Convention Collective de travail passée entre : .

LE GROUPEMENT SYNDICAL DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DE LA CONSTRUCTION  
MECANIQUE, ELECTRIQUE ET METALLIQUE DE LA REGION NIVERNAISE

d'une part,

et

1e GROUPEMENT DEPARTEMENTAL DES SYNDICATS FORCE OUVRIERE DE LA  
METALLURGIE NIVERNAISE,

LE SYNDICAT METALLURGIE C.G.C. DE LA NIEVRE

d'autre part,

## S O M M A I R E

=====

### I - CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES, MECANIQUES ET CONNEXES DU DEPARTEMENT DE LA NIEVRE

- A. Dispositions générales
- B. Avenant ouvriers, administratifs, techniciens,  
agents de maîtrise

### II - AVENANTS ET ACCORDS DEPARTEMENTAUX

- A. Classification
- B. Avenant relatif à certaines catégories d'administratifs,  
techniciens, agents de maîtrise
- C. Garanties applicables aux ouvriers
- D. Personnel de gardiennage et de surveillance
- E. Salaires minima garantis - Prime de panier

### III - ACCORDS NATIONAUX DE LA METALLURGIE

- A. Problèmes généraux de l'Emploi
  - B. Conditions de déplacement
  - C. Champ d'application des accords de la Métallurgie
-

## DISPOSITIONS GENERALES

ART. 1 : Objet de la Convention. Champ d'application

2 : Durée

3 : Révision

4 : Conciliation

5 : Avantages acquis

### *DROIT SYNDICAL*

6 : Liberté syndicale et liberté d'opinion

7 : Absence pour motif d'ordre syndical

8 : Réintégration d'un permanent syndical

### *REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL*

9 : Comité d'Entreprise

10 : Délégués du Personnel

11 : Préparation des Elections

12 : Bureau de vote

13 : Organisation du vote

### *APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE*

14 : Apprentissage

15 : Formation et perfectionnement professionnels

### *CONTRAT DE TRAVAIL*

16 : Embauchage

17 : Classification

18 : Salaires minima garantis

19 : Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

20 : Travail des femmes et des jeunes âgés de moins de 18 ans

21 : Protection de la maternité

22 : Congés payés

23 : Durée du travail

24 : Travail temporaire

25 : Hygiène et Sécurité

### *DATE D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE*

26 : Dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi

27 : Date d'entrée en vigueur

## DISPOSITIONS GENERALES

### ART. 1 - Objet de la Convention - Champ d'application

La présente Convention Collective s'impose aux Employeurs des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes du Département de la Nièvre.

Entrent dans le champ d'application les Etablissements dont l'activité est comprise dans la liste figurant en annexe.

Les clauses de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des salariés des Etablissements entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, y compris ceux qui, par leur profession, ne ressortissent pas directement de la Métallurgie.

Ne sont pas soumis à la présente convention :

Les Ingénieurs et Cadres régis par la Convention Collective du 13.3.1972,

Les V.R.P. régis par la Convention Collective du 3.10.1975.

### ART. 2 - Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation. Cette dénonciation, faite par lettre recommandée, ne prendra effet qu'après préavis de un mois.

La partie qui dénoncera la Convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer, sans retard, dès réception de la lettre de dénonciation.

Dans ce cas, la convention dénoncée continuera à produire effet selon les règles fixées par l'art. L 132-7 du Code du Travail.

### ART. 3 - Révision

Chaque fois que cela apparaîtra nécessaire, les parties signataires ou adhérentes se rencontreront afin d'étudier les modifications des articles dont la rédaction s'avèrera, à l'expérience, prêter à des interprétations divergentes, ou qui pourraient être améliorées, compte-tenu de l'évolution générale du contexte économique et social.

Les parties contractantes se réuniront au moins une fois par an pour mettre au point les modifications à apporter éventuellement à la Convention Collective en fonction de l'évolution des textes réglementaires ou des accords nationaux professionnels ou interprofessionnels.

### ART. 4 - Conciliation

Les conflits collectifs, nés de l'application, de la révision ou du renouvellement de la présente convention, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'Entreprise seront soumis par la partie la plus diligente à une commission paritaire professionnelle de conciliation.

Cette commission sera composée de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire ou adhérente et d'un nombre égal d'employeurs. Elle pourra éventuellement prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités, à la condition de conserver à la commission son caractère paritaire.

La commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet dans un délai de cinq jours ouvrés à dater du jour où son président aura été saisi par lettre recommandée, avec accusé de réception.

La commission paritaire de conciliation entend ensemble ou séparément les employeurs ou les parties en cause. Ces derniers pourront se présenter devant la commission accompagnés d'un délégué du personnel de leur entreprise ou s'ils le préfèrent d'un salarié de leur choix appartenant à l'entreprise.

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

La non comparution de la partie qui introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les membres de la commission salariés seront indemnisés sur les mêmes bases que ceux assistant aux réunions paritaires.

#### ART. 5 - Avantages acquis

La présente Convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction aux avantages individuels ou collectifs acquis antérieurement à ce jour par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

Les clauses actuelles remplaceront celles de tous les contrats existants, y compris les contrats à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés.

Ces dispositions ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certains établissements.

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 certains établissements à la suite d'usage ou de convention.

## DROIT SYNDICAL

### ART. 6 - Liberté syndicale et liberté d'opinion

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

La constitution de sections syndicales et la désignation de délégués syndicaux sont régies par les articles L 412.1 et suivants, les articles R 412.1 et suivants et les articles D 412.1 et suivants du Code du Travail.

Dans toutes les entreprises occupant au moins 50 salariés, les syndicats représentatifs bénéficieront des dispositions des articles L 412-5 et suivants relatives à la constitution des sections syndicales, à la collecte des cotisations, à l'affichage des communications syndicales.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise au regard du droit syndical.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, les croyances religieuses ou l'origine du travailleur, pour arrêter leur décision en matière d'embauchage, de congédiement, de conduite ou de répartition du travail, de discipline, d'avancement, à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

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

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

Si une des parties contractantes croit relever une violation du droit syndical ci-dessus défini, les deux parties s'emploieront à trouver au cas litigieux une solution juste et équitable qui sera portée à la connaissance des intéressés.

### ART. 7 - Absence pour motif d'ordre syndical

La liberté syndicale et la liberté d'opinion ne doivent pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Pour faciliter le libre exercice du droit syndicat

- 1) des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés
  - soit ayant au plan départemental régional ou national des responsabilités, dans leur organisation pour participer aux assemblées statutaires ordinaires de celle-ci

- soit, ayant un mandat dans un organisme officiel à vocation économique, ou social pour assister aux réunions auxquelles ils sont convoqués.

Ils devront en faire la demande en principe au moins cinq jours à l'avance et produire un document justificatif (convocation).

Les dites absences n'entraîneront pas de réduction des congés annuels et ne devront causer aucun préjudice aux intéressés dans l'exercice de leur profession.

- 2) chaque réunion paritaire, décidée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, pourra, à l'initiative des organisations syndicales être précédée d'une réunion préparatoire dont la durée ne pourra excéder une demi-journée. Le nombre des participants, tant aux réunions préparatoires qu'aux réunions paritaires sera fixé d'un commun accord entre les parties intéressées dans le cadre d'un protocole d'accord spécifique.

#### ART. 8 - Réintégration d'un permanent syndical

Lorsqu'un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise quitte à sa demande son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il jouira pendant trois ans à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une garantie de réintégration, dans cet emploi ou dans un emploi équivalent. La demande devra être présentée au plus tard dans le mois qui précède l'expiration du temps du détachement.

Lors de la réintégration dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux qui sont liés à l'ancienneté.



## REPRESENTANTS ELUS DU PERSONNEL

### ART. 9 - Comité d'entreprise

Pour le fonctionnement des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans le même esprit que pour l'article 6 des présentes dispositions générales, les représentants du personnel au C.E. s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, les croyances religieuses ou l'origine pour arrêter les dispositions à prendre en matière d'oeuvres sociales, ni de favoriser tel organisme en fonction de ses options politiques ou syndicales, de façon à permettre à tous de profiter des oeuvres sociales dans le respect des convictions personnelles.

Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité est payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit du crédit d'heures institué pour permettre aux membres titulaires du C.E. d'exercer leurs fonctions. De même le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux au CE leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures qui leur est attribué dans les entreprises de plus de 500 salariés.

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

Le nombre des représentants du personnel fractionné en collèges suivant la Loi est fixé comme suit :

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

Les attributions du comité d'entreprise sont définies aux articles L 432-1 et suivants du Code du Travail. Le comité d'entreprise est notamment obligatoirement informé et consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs.

### ART. 10 - Délégués du personnel

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

Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent accompagner les délégués titulaires à la réunion mensuelle avec l'employeur. Le temps passé par eux à ces réunions leur sera payé comme temps de travail.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de onze à vingt-cinq salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant,
- de vingt-six à cinquante salariés : deux délégués titulaires et deux délégués suppléants,
- de cinquante et un à cent salariés : trois délégués titulaires et trois délégués suppléants,
- de cent un à deux cent cinquante salariés : cinq délégués titulaires et cinq délégués suppléants,
- de deux cent cinquante et un à cinq cents salariés : sept délégués titulaires et sept délégués suppléants,
- de cinq cent un à mille salariés : neuf délégués titulaires et neuf délégués suppléants,
- au-dessus de mille salariés : un délégué titulaire et un délégué suppléant supplémentaires par tranche ou fraction de tranche de cinq cents salariés.

#### ART. 11 - Préparation des Elections

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour les postes de délégués du personnel un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction. La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée à l'emplacement prévu au dernier paragraphe du présent article.

Sauf accords particuliers d'entreprise ou d'établissement, les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard cinq jours avant la date fixée par les élections.

Le vote aura lieu, durant la journée, pendant les heures de travail. Dans les ateliers travaillant par équipes successives, l'élection aura lieu entre la sortie et la reprise du travail, afin de permettre le vote simultané de deux équipes en présence.

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

#### ART. 12 - Bureau de vote

Chaque bureau électoral sera composé des deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien. Mais le protocole d'accord établi au plan de l'entreprise ou de l'établissement en vue des opérations électorales pourra déroger à cette coutume.

Le bureau sera assisté d'un employé préposé aux émargements et au dépouillement du scrutin ayant voix consultative.

En vue d'assurer le caractère public de scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du per-

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

### RT. 13 - Organisation du vote

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

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

Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleur différente ou présentant un signe distinctif pourront être prévus, permettant d'éviter toute confusion entre les deux votes.

Les modalités de vote par correspondance, s'il y a lieu, seront définies par un protocole d'accord dans l'entreprise.

## APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

### ART. 14 - Apprentissage

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement, ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L 117-1 et suivants, les articles R 117-1 et suivants et les articles D 117-1 et suivants et D 811.32 et suivants du Code du Travail.

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

En tout état de cause, la rémunération des apprentis pendant la 1ère année, est portée à 30% du S.M.I.C.

Dans le cas exceptionnel où l'apprenti ne pourrait être embauché définitivement à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur devra favoriser le reclassement professionnel de l'intéressé et l'aider dans ses démarches.

### ART. 15 - Formation et perfectionnement professionnels

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

La politique de formation et de perfectionnement professionnels est définie et aménagée par l'accord collectif national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants du 30 avril 1971 et du 9 Juillet 1976, ainsi que par l'accord collectif national intervenu dans les industries des métaux le 11 Avril 1973.

## CONTRAT DE TRAVAIL

### ART. 16 - Embauchage

L'embauchage est effectué par la Direction ou son représentant mandaté, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi, ainsi qu'au personnel de l'entreprise. L'âge ne saurait être en soi un motif de refus d'engagement.

Les conditions d'engagement seront précisées par écrit.

Dans les entreprises dont la marche est sujette à des fluctuations, et dans la mesure où ils présentent des compétences professionnelles requises, il sera fait appel de préférence aux salariés qui auraient été licenciés pour manque de travail depuis moins de un an et qui n'auraient pas trouvé un emploi équivalent dans une autre entreprise.

Les salariés ainsi réintégrés continueront à bénéficier de l'ancienneté qu'ils avaient acquise au moment de leur départ.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions de l'accord national du 25 Avril 1973, sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

### ART. 17 - Classification

Le classement des professions de salariés et les définitions des fonctions figurent en annexe à la présente convention. Le classement résulte de l'accord national du 21.7.75 et de son avenant du 30.1.80.

### ART. 18 - Salaires minima garantis

Les salaires minima garantis sont fixés par les barèmes figurant en Annexe à la présente convention et sont applicables selon les modalités précisées par avenant à la dite convention.

Le salaire minimum garanti est le salaire au-dessous duquel aucun salarié adulte de l'un ou l'autre sexe, travaillant normalement, ne pourra être rémunéré compte tenu de sa classification, quelle que soit la forme de sa rémunération.

Lorsqu'il sera pratiqué pour les salariés physiquement handicapés un abattement sur les salaires minima garantis, cette opération devra être effectuée dans le cadre fixé par les articles L 323-5 (mutilés de guerre) ou les articles D 323-11 et suivants (autres travailleurs handicapés) ou R 323-1 et suivants (travailleurs handicapés occupant un emploi de travail protégé).

Les jeunes salariés de moins de 18 ans non titulaires d'un contrat d'apprentissage bénéficient de la garantie de salaire minimum du niveau et de l'échelon auxquels ils sont rattachés sous réserve de l'abattement corres-

pendant à leur âge, et à leur temps de pratique dans l'établissement. Cet abattement est le suivant :

10% avant 17 ans  
5% entre 17 et 18 ans

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans l'établissement.

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

#### ART. 19 - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes

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

Les difficultés qui naîtraient au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 4 des dispositions générales de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

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

L'employeur doit vérifier périodiquement la bonne application de ces dispositions.

#### ART. 20 - Travail des femmes et des jeunes âgés de moins de 18 ans

Les dispositions particulières aux femmes et aux jeunes travailleurs sont régies par les articles L 234-1 et suivants du Code du Travail.

Le travail de nuit des femmes et des jeunes est limité par les articles L 213-1 à L 213-10 du Code du Travail.

#### ART. 21 - Protection de la maternité

- Affectation temporaire à un autre emploi

Conformément aux dispositions de l'article L 122-25 1 du Code du Travail, la salariée en état de grossesse peut être temporairement affectée à un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur à condition que l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, la nécessité médicale du

changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper un nouvel emploi envisagé ne peuvent être établies que par le médecin du travail. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée.

Cette affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de reprendre son emploi initial.

Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération. Toutefois, lorsqu'un tel changement intervient à l'initiative de la salariée, le maintien de la rémunération est subordonné à une présence d'un an dans l'entreprise à la date retenue par le médecin comme étant celle du début de la grossesse.

. Sorties anticipées. Temps de pause

Les entreprises prendront les dispositions nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties.

En l'absence d'aménagement d'horaire particulier, et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du 3<sup>e</sup> mois de grossesse, les femmes enceintes pourront, sans réduction de salaire :

- . quitter leur travail cinq minutes avant l'heure,
- . bénéficier d'un temps de pause d'une durée soit de 15 minutes, le matin et de 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi.
- . Consultations prénatales

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé au taux du salaire réel, sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité, à concurrence d'1/2 journée par visite.

ART. 22 - Congés payés

Sous réserve de dispositions conventionnelles particulières, les congés payés sont régis conformément à la Loi.

Sauf durée plus longue prévue dans l'établissement, la période des congés payés s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

Cependant, les congés d'ancienneté peuvent être pris en dehors de cette période.

Lorsque l'entreprise ferme pour toute la durée légale du congé, la date de départ effectif doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1<sup>er</sup> avril.

Lorsque le congé est pris par roulement, la date du congé de chaque salarié sera arrêtée au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

L'ordre des départs est fixé par l'employeur, après consultation du personnel ou de ses délégués, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services dans l'établissement.

#### ART. 23 - Durée du travail

La durée du travail, l'aménagement et la répartition du temps de travail, sont régis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans les industries des métaux.

Les parties signataires de la présente convention souscrivent à la politique de réduction progressive et effective de la durée hebdomadaire minimum du travail mise en oeuvre par les accords nationaux.

Les conditions d'emploi et de rémunération des salariés à temps partiel sont régies par les dispositions de la loi n° 73-1195 du 27 Décembre 1973 et de ses textes d'application.

#### ART. 24 - Travail temporaire

L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124-1 et suivants et des articles R 124-1 et suivants du Code du Travail.

Conformément aux dispositions légales, les salariés exécutant un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente convention collective, par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des jeunes travailleurs et des étrangers; il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

#### ART. 25 - Hygiène et sécurité

Les parties signataires mettront tout en oeuvre pour l'application des textes législatifs régissant l'hygiène et la sécurité dans les entreprises. Elles soulignent l'importance qu'elles attachent au respect intégral des principes et des consignes de sécurité.

Si la rémunération individuelle, fixée par le contrat de travail, tient compte des conditions dans lesquelles s'effectuent certains travaux pénibles, dangereux ou insalubres, sans préjudice des dispositions particulières de l'avenant applicable à l'intéressé, les organisations signataires de la présente convention rappellent que les majorations de salaire ou indemnités ne sont pas par elles-mêmes la solution pouvant résoudre les problèmes d'hygiène et de sécurité.



DATE D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ART. 26 - Dépot à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi

Le texte de la présente Convention sera déposé à la Direction du Travail et de l'Emploi de la Nièvre conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail.

ART. 27- Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective annule et remplace tous les textes et accords collectifs conclus précédemment dans les industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Nièvre, à compter du 1er FEVRIER 1982.

AVENANT OUVRIERS-ADMINISTRATIFS-TECHNICIENS  
ET AGENTS DE MAITRISE

ART. 1 - Champ d'application

EMBAUCHAGE

- 2 - Epreuves préliminaires
- 3 - Période d'essai
- 4 - Visite médicale
- 5 - Formalités d'embauche
- 6 - Contrats à durée déterminée

EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 7 - Ancienneté
- 8 - Mutation
- 9 - Promotion
- 10 - Remplacements
- 11 - Déplacements
- 12 - Changement de résidence

REMUNERATION

- 13 - Salaires minima garantis
- 14 - Prime d'ancienneté
- 15 - Travail exceptionnel des dimanches ou des jours fériés
- 16 - Travail exceptionnel de nuit
- 17 - Travaux réguliers d'entretien
- 18 - Travaux postés
- 19 - Paiement au mois
- 20 - Bulletin de paie

CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 21 - Congés annuels
- 22 - Allocation de congé
- 23 - Congés exceptionnels pour événements familiaux
- 24 - Jours fériés
- 25 - Congé d'ancienneté
- 26 - Congés de maternité
- 27 - Autorisation d'absence pour soigner un enfant gravement malade
- 28 - Congé post-natal
- 29 - Congé parental d'éducation
- 30 - Congé d'éducation ouvrière
- 31 - Confé de formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse
- 32 - Obligations militaires
- 33 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident
- 34 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- 35 - Absences injustifiées
- 36 - Préavis
- 37 - Indemnié delicenciement
- 38 - Licenciement collectif
- 39 - Indemnité de départ en retraite

AVENANT OUVRIERS - ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS  
ET AGENTS DE MAITRISE

ART. 1 - Champ d'application

Le présent avenant règle les rapports entre les ouvriers, administratifs, 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, administratifs, techniciens et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable "ouvriers-ATAM" à défaut de précision contraire.

EMBAUCHAGE

ART. 2 - Epreuves préliminaires

L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un embauchage.

Le temps passé à cette épreuve sera payé au taux minimum de la catégorie, cette mesure ne s'applique qu'à des personnes perdant un salaire, et à celles qui, après avoir exercé un emploi, sont en chômage.

Si cette épreuve donne lieu à déplacement, il sera versé une indemnité pour frais de trajet suivant le tarif pratiqué dans l'établissement.

L'employeur devra veiller à ce qu'une assurance "responsabilité civile" couvre le personnel exécutant des essais sans recevoir de remboursement pour perte de salaires.

ART. 3 - Période d'essai

1) L'engagement deviendra définitif après une période d'essai dont la durée est fixée à :

- deux semaines pour les ouvriers, administratifs et techniciens occupant un emploi classé aux niveaux I et II. La période d'essai peut être reconduite une fois pour la même durée, à condition que ceci ait été stipulé au moment de l'entrée dans l'établissement.

- un mois pour les ouvriers et ATAM occupant un emploi classé au niveau III.

- deux mois pour les ouvriers et ATAM occupant un emploi classé au niveau IV.

- trois mois pour les ATAM occupant un emploi classé au niveau V.

2) Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties. Toutefois lorsque la moitié de la période d'essai est écoulée, le délai de préavis sauf faute grave ou force majeure sera de six jours pour les périodes d'essai de un mois

et de quinze jours pour les périodes d'essai supérieures à un mois.

Cependant lorsque l'initiative de la rupture de la période d'essai sera le fait de l'employeur, toute facilité sera accordée au salarié pour lui permettre d'occuper immédiatement le nouvel emploi qu'il aura pu trouver. Il n'aura à verser aucune indemnité pour ibobservation du préavis.

3) La durée de la période d'essai peut être modifiée ou supprimée par accord écrit entre les parties.

#### ART. 4 - Visite médicale

Tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

#### ART. 5 - Formalités d'embauche

Tout engagement sera confirmé, au plus tard au terme de la période d'essai par lettre en double exemplaire et signée des deux parties, stipulant :

- la date d'embauche et la nature du contrat,
- l'emploi, le niveau et l'échelon dans la classification,
- le salaire minimum garanti dudit emploi, base 40 h,
- la rémunération réelle brute, base 40 h,
- l'établissement dans lequel cet emploi doit être exercé.

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

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

#### ART. 6 - Contrats à durée déterminée

Les employeurs se conformeront aux dispositions légales pour l'établissement des contrats à durée déterminée - Ceux-ci sont régis par les articles L 122-1 et suivants du Code du Travail.

## EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ART. 7 - Ancienneté

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

### ART. 8 - Mutations

L'employeur a le droit de procéder aux mutations nécessitées par les besoins du service, il prendra toutefois obligatoirement en considération les avis qui lui seront présentés par le médecin du travail sur la mutation envisagée.

L'ouvrier ou ATAM qui se voit demander par son employeur d'accepter définitivement un emploi différent de celui occupé et comportant un salaire inférieur devra être prévenu par écrit. S'il accepte, il aura droit au maintien de son salaire pendant une durée égale à la période d'essai du poste qu'il quitte et qui ne pourra être inférieure à un mois.

S'il refuse une telle mutation, celle-ci sera considérée comme une rupture du contrat du fait de l'employeur soumise aux dispositions des art.122-4 et suivants du Code du Travail.

### ART. 9 - Promotion

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence aux salariés de l'entreprise, aptes à occuper le poste.

A cet effet, les ouvriers et ATAM pourront demander à passer, lorsqu'il existe, un essai professionnel d'une qualification supérieure. En cas d'essai professionnel satisfaisant, le changement de qualification et de salaire prendra effet à la date de l'essai.

En cas de promotion en dehors de tout essai professionnel, l'ouvrier ou ATAM pourra être soumis à une période d'essai dont la durée sera à définir entre les parties.

Cette période d'essai ne pourra être supérieure à celle prévue à l'article 3, alinéa 1 pour le nouvel emploi proposé.

Dans le cas où cet essai ne s'avèrerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

ART. 10 - Remplacements

L'ouvrier ou ATAM assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur pendant une période continue supérieure à deux mois recevra à partir du troisième mois et pour les deux mois écoulés une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et celui de la catégorie de l'ouvrier ou ATAM dont il assure l'intérim, sans que sa rémunération totale puisse pour autant être supérieure à celle que percevait l'ouvrier ou ATAM dont il assure l'intérim.

ART. 11 - Déplacements

Les conditions de déplacement des ouvriers et ATAM sont réglées par l'annexe au présent avenant.

ART. 12 - Changement de résidence

En cas de modification sur la demande de l'employeur du lieu de travail convenu et nécessitant un changement de résidence, lorsque l'intéressé n'aura pas pu bénéficier des indemnités de transfert de domicile et de réinstallation versées par le Fonds National de l'Emploi, l'employeur devra rembourser les frais assumés par le salarié pour se rendre à son nouveau lieu de travail. Le remboursement portera sur les frais de déménagement ainsi que sur les frais de déplacement de l'intéressé, de son conjoint et de ses enfants à charge vivant avec lui. Ces frais seront, sauf accord spécial, calculés sur la base du tarif (rail ou route) le moins onéreux.

Dans le cas de non acceptation par l'intéressé, la situation sera considérée comme une rupture du contrat de travail par l'employeur et réglée comme telle.

## REMUNERATION

### ART. 13 - Salaires minima garantis

Le barème de salaires mensuels minima garantis applicables aux ouvriers et ATAM figure en annexe au présent avenant.

Les salaires mensuels minima garantis correspondent à 173.33 heures par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 40 h.

Pour vérifier si l'ouvrier ou l'ATAM a effectivement bénéficié du salaire mensuel minimum garanti auquel il a droit en vertu du barème applicable et de sa classification individuelle, il sera tenu compte de toutes les sommes perçues par lui à l'exception des suivantes :

- heures supplémentaires et majorations pour heures supplémentaires,
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres,
- prime d'ancienneté,
- prime d'assiduité,
- remboursement de frais et primes ayant ce caractère,
- primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

### ART. 14 - Prime d'ancienneté

Les ouvriers et ATAM bénéficient d'une prime d'ancienneté dans les conditions suivantes :

Cette prime s'ajoute au salaire réel et est calculée en fonction du salaire minimum garanti de l'emploi occupé aux taux respectifs de :

- . 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 ainsi défini est majoré de 5% pour les ouvriers, de 7% pour les agents de maîtrise d'atelier.

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

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

ART. 15 - Travail exceptionnel des dimanches ou des jours fériés

Les heures de travail effectuées exceptionnellement le dimanche ou un jour férié lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ce jour là, donneront lieu à une majoration distincte des majorations légales pour heures supplémentaires et calculées comme suit :

1) dimanche : 75% entre 0 h et 15 h  
100% entre 15 et 24 h

2) jour férié : 100%

ART. 16 - Travail exceptionnel de nuit

Les heures effectuées exceptionnellement de nuit en semaine (22h-6h) lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, donneront lieu à une majoration de 50% s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires.

En outre, il sera alloué au personnel rappelé à l'improviste de manière exceptionnelle, une indemnité de rappel, égale à :

1 heure de travail jusqu'à 22 heures.

2 heures de travail entre 22 h et 6 h ou en cas de rappel un dimanche ou un jour férié.

ART. 17 - Travaux effectués d'urgence

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur, en dehors de ses heures normales de travail, se verra allouer une indemnité compensatrice, qui sera déterminée par accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à l'intéressé, en cas de travail effectif, le bénéfice des majorations qui lui seraient dues en vertu des articles précédents.

ART. 18 - Travaux postés

I. Pour les ouvriers ou ATAM effectuant des travaux en 3 postes ou en régime continu, les heures de travail effectuées au cours du poste de nuit seront majorées de 15%, cette majoration s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires.

Toutefois, cette majoration ne pourra se cumuler avec les majorations ou primes déjà appliquées par l'entreprise.

II. Les ouvriers ou ATAM qui, travaillant au moins 8 heures consécutives, présents dans l'établissement de 23 h à 2 h recevront une indemnité de panier dont le montant est fixé paritaire.

Les ouvriers ou ATAM qui travaillent 8 heures en une seule séance seront autorisés à prendre un repos dit "casse-croûte".



En raison des nécessités variables suivant les établissements, ce casse-croute sera pris au cours d'un ou plusieurs arrêts payés, dont la durée globale sera au minimum de 15 minutes pour le poste du matin, au maximum de 30 minutes pour le poste du soir.

Il pourra également être pris sans interruption de la marche des machines lorsque celles-ci peuvent fonctionner sans intervention du personnel durant le laps de temps accordé pour le dit casse-croute, ou lorsque la continuité du travail est assurée par une rotation du personnel.

#### ART. 19 - Paie mensuelle

Les ouvriers et ATAM sont payés exclusivement au mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à 173.33 h par mois pour un horaire hebdomadaire de travail de 40 heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

S'ajouteront à la rémunération visée au précédent alinéa, les indemnités non comprises dans son calcul.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel; au-dessus de 40 heures, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Les éléments de calcul des compensations de réduction d'horaire seront communiqués à l'intéressé.

#### ART. 20 - Bulletin de paie

A l'occasion de chaque paie sera remis un bulletin de paie comportant de façon nette les mentions suivantes : conformément à l'art. R 143-2 du Code du Travail :

- le nom et l'adresse de l'employeur,
- les nom et prénom de l'intéressé,
- son emploi suivi, soit du niveau et de l'échelon, soit du coefficient dans la classification,
- le salaire minimum garanti de sa catégorie,
- les heures au temps, les heures au rendement, les heures supplémentaires,
- le nombre d'heures de travail auquel se rapporte la rémunération versée en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant,

- la nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération, notamment celui de la prime d'ancienneté,
- le montant de la rémunération brute,
- la nature et le montant des déductions à opérer sur cette rémunération,
- le cas échéant, les acomptes déjà perçus,
- le montant de la rémunération nette,
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale,
- le numéro sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET de l'établissement),
- le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement,
- la date du paiement de la rémunération,
- les heures de repos compensateur au crédit du salarié,
- le (s) jour (s) de repos compensateur à prendre dans les deux mois.

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

## CONGES ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ART. 21 - Congés annuels

Les congés payés sont réglés conformément aux articles L 233-1 et suivants du Code du Travail.

Lorsque l'entreprise ne ferme pas pour la durée du congé, les ouvriers et ATAM n'ayant pas une année de présence au 1er juin et qui ont perçu lors de la résiliation de leur précédent contrat de travail une indemnité compensatrice de congé payé, pourront bénéficier d'un complément de congé non payé, Le complément ne pourra porter leur absence pour congé à plus de quatre semaines. La date du congé sera fixée en accord avec l'employeur. Cette disposition s'applique aux jeunes rentrant du service militaire.

### ART. 22 - Allocation de congé

A l'occasion du congé, une allocation de 40 F 00 sera accordée à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au 1er juin de l'année des congés.

Cette indemnité ne sera pas due à ceux qui auraient été absents le jour ouvrable précédant le départ en congé ou celui de la reprise prévue du travail, sauf si l'absence est justifiée par la maladie ou par un accident, ou résulte d'un accord entre les parties. Elle ne sera pas due à ceux qui reçoivent une indemnité compensatrice de congés.

Elle ne se cumulera pas avec les primes qui auraient le même caractère ou qui seraient données à l'occasion du congé.

### ART. 23 - Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les ouvriers et ATAM auront droit, à compter de leur embauche définitive, à un congé exceptionnel à l'occasion d'événements de famille prévus ci-dessous :

. mariage du salarié : 1 semaine

Si un ouvrier ou ATAM se marie pendant sa période de congé payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

. mariage d'un enfant : deux jours

. décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours

. décès du père, de la mère, éventuellement d'un parent nourricier :  
2 jours

. décès d'un beau-parent : 2 jours

. décès d'un frère ou d'une soeur, d'un grand-parent ou d'un petit  
enfant : 1 jour

Dans tous les cas ci-dessus, les intéressés pourront bénéficier, en accord avec leur employeur, d'un congé supplémentaire non payé.

Les jours de congé exceptionnel, rémunérés, sont assimilés à des jours de travail effectif pour l'ouverture du droit à congés payés.

#### ART. 24 - Jours fériés

Le chômage d'une fête légale ne pourra être la cause d'une réduction de la rémunération.

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

#### ART. 25 - Congés d'ancienneté

Les salariés totalisant l'ancienneté suivante dans l'entreprise bénéficieront d'un congé supplémentaire non accolé au congé principal, correspondant au nombre de jours suivants :

- . 10 ans : 1 jour ouvré
- . 15 ans : 2 jours ouvrés
- . 20 ans : 3 jours ouvrés
- . 25 ans : 4 jours ouvrés

Cependant les jours correspondant à ce supplément pourront, par accord entre les deux parties, être remplacés par une indemnité équivalente.

#### ART. 26 - Congés de maternité

Les congés de maternité sont déterminés et pris conformément aux dispositions de l'art. L 122-26 du Code du Travail.

L'intéressée absente pour congé de maternité survenant après un an de présence dans l'entreprise a droit au maintien de ses appointements pendant la période durant laquelle elle perçoit de la sécurité sociale l'indemnité journalière de repos.

Le maintien de ses appointements s'opère sous déduction de ces indemnités journalières de repos et des autres prestations reçues de régimes de prévoyance auxquels l'employeur participe mais pour la seule quotité correspondant aux versements de celui-ci.

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

Si l'intéressée est déjà indemnisée pour maladie ou accident lorsque survient la date à laquelle aurait commencé son congé de maternité, l'indemnisation prévue au présent article se substitue, pour la période à laquelle elle correspond, à celle à plein tarif ou à demi-tarif découlant du barème prévu à l'article 33.

Les périodes de repos des femmes en couches dans les limites fixées par l'article L 122-26 sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés annuels.

ART. 27 - Autorisation d'absence pour soigner un enfant gravement malade

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées soit à une mère, soit à un père désirant soigner un enfant gravement malade sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence de l'intéressé (e) est nécessaire.

ART. 28 - Congé post natal

Un congé sans solde d'une année sera attribué à l'expiration du congé de maternité à la mère de famille désirant élever un enfant si la personne en fait la demande. Cette demande devra être faite au plus tard 3 semaines avant la fin du congé de maternité.

A l'issue de leur congé les intéressées seront assurées de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures ou à défaut un emploi similaire.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître six semaines au plus tard avant le terme du congé leur intention de reprendre leur emploi.

Sous réserve de l'application de l'accord du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ces dispositions ne font pas obstacle au droit de l'employeur de résilier le contrat de travail de la femme bénéficiaire du congé en cas de licenciement collectif. Il en sera de même à l'issue du congé si l'emploi ayant été supprimé il n'existe pas d'emploi similaire disponible. Dans ces deux cas, l'indemnité de préavis et le cas échéant l'indemnité de congédiement devront être payées par l'employeur.

ART. 29 - Congé parental d'éducation

Dans les entreprises employant habituellement plus de 100 salariés, un congé parental d'éducation de deux ans maximum pourra être accordé aux salariés dans les conditions prévues par les articles L 122-28-1 et suivants du Code du Travail.

Les femmes désirant reprendre une activité professionnelle réduite pour élever leur enfant pourront, en accord avec leur employeur, bénéficier d'un emploi à temps partiel à l'issue du congé parental ou du congé post-natal.

ART. 30 - Congé d'éducation ouvrière

Les travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale pourront être admis au bénéfice des dispositions des articles L 451-1 et suivants du Code du Travail.

ART. 31 - Congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse

Les travailleurs et apprentis âgés de moins de 25 ans désireux de par-

participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire pourront être admis au bénéfice des dispositions des articles L 225-1 et suivants du Code du Travail.

### ART. 32 - Obligations militaires

#### 1) Service militaire obligatoire

La situation du salarié effectuant son service militaire légal est réglée conformément à la loi.

Toutefois, lorsqu'un salarié a plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son appel, le départ au service militaire ne constitue pas en lui-même une cause de rupture du contrat de travail. Le contrat est suspendu pendant la durée légale du service militaire telle qu'elle est fixée par la loi.

Le bénéfice des dispositions ci-dessus ne pourra être invoqué par l'intéressé qui n'aura pas prévenu son employeur de son intention de reprendre son poste lorsqu'il connaîtra la date de sa libération et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci. Si le bénéficiaire de la suspension du contrat ne peut être réintégré dans le mois suivant la réception de la lettre par laquelle il a fait connaître son intention de reprendre son emploi, il percevra l'indemnité de préavis, et s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement. Pendant la durée du service, l'employeur gardera la faculté de licencier les bénéficiaires de ces dispositions en cas de licenciement collectif à caractère économique ou de suppression d'emploi. Il devra, dans ce cas, payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

#### 2) Période de réserve obligatoire

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

Conformément à la Loi, les périodes de réserve obligatoires sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé

#### 3) Conseil de révision et sélection prémilitaire

La journée du conseil de révision, les deux journées de sélection prémilitaire seront indemnisées sur les mêmes bases que ci-dessus lorsqu'elles entraîneront une perte de salaire.

En cas de prolongation ou de rappel décidé par les autorités militaires, les jours passés n'entraîneront pas de perte de salaire.

ART. 33 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'ouvrier ou ATAM bénéficiera des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans les trois jours, sauf cas de force majeure, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou dans l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne. Ces deux dernières conditions ne seront pas requises en cas de déplacement de service dans un pays extérieur à la Communauté Economique Européenne.

Pour une même maladie, et pendant 60 jours de calendrier, l'ouvrier ou ATAM recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 60 jours suivants, il recevra la moitié de cette même rémunération.

Après cinq ans de présence dans l'établissement, l'ouvrier ou ATAM aura droit à 15 jours supplémentaires plein tarif et à 15 jours supplémentaires demi-tarif par période de cinq années de présence.

Les garanties ci-dessus s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou des Caisses Complémentaires mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie de l'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

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

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

ART. 34 - Incidence de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail

L'incidence de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail sur le contrat de travail est réglée par les art. L 122-32-1 du Code du Travail.

Les absences résultant de maladie ou d'accident de trajet et justifiées par l'intéressé dans les trois jours sauf cas de force majeure, ne constituent pas pendant 6 mois une rupture du contrat de travail.

Le délai de 6 mois au-delà duquel l'employeur pourra prendre acte de la rupture du contrat résultant de l'absence, sous réserve de l'application de la procédure édictée par la loi du 13 Juillet 1973 est porté à :

- huit mois pour les mensuels ayant plus de cinq ans d'ancienneté;
- dix mois pour les mensuels ayant plus de dix ans d'ancienneté;
- un an lorsque l'absence est justifiée par un accident de trajet.

D'autre part, le contrat se trouvera également rompu si avant l'expiration des délais énoncés ci-dessus, l'employeur est obligé de procéder au remplacement de l'intéressé, dans ce cas l'employeur devra aviser l'intéressé et lui verser une indemnité égale à l'indemnité de préavis et s'il y a droit, à l'indemnité de congédiement dont il aurait bénéficié en cas de congédiement.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions indiquées à l'alinéa précédent, l'intéressé bénéficiera pendant un délai d'un an à compter de cette rupture, d'un droit de préférence au réembauchage. Si le remplacement effectif du salarié absent pour maladie ou accident s'impose avant la fin de la période d'indemnisation, celui-ci percevra néanmoins, pendant son incapacité, des indemnités équivalentes aux indemnités prévues à l'art. 33.

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

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



## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ART. 35 - Absences injustifiées

Après 6 jours consécutifs d'absence injustifiée, l'employeur peut constater la rupture du contrat de travail, il peut en être de même dans le cas d'une absence de 3 jours injustifiée, survenant après deux avertissements pour absence injustifiée d'au moins 48 heures chacune. La constatation devra être, sous peine de nullité, notifiée à l'intéressé par pli recommandé.

Lorsque les conditions instituées par l'art. L 122-6 du Code du Travail sont remplies, l'employeur qui prendra acte de la rupture du contrat de travail devra au préalable convoquer le salarié selon la procédure fixée par l'art. L 122-14.

Les absences de courte durée dues à un cas de force majeure ne seront pas considérées comme entraînant la rupture du contrat de travail.

### ART. 36 - Préavis

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

- deux semaines pour les ouvriers, administratifs et techniciens dont l'emploi est classé aux niveaux I et II,
- un mois pour les ouvriers et ATAM dont l'emploi est classé au niveau III,
- deux mois pour les ouvriers et ATAM dont l'emploi est classé au niveau IV,
- trois mois pour les ATAM dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture du fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue.

A moins d'un accord entre les parties, l'employeur ou l'ouvrier ou ATAM qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du préavis. En cas de faute grave de l'une des deux parties, l'autre sera déliée de cette obligation.

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

Toutefois, s'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'établissement dans les conditions prévues à l'art. 18 de l'accord collectif national du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Pendant la période de préavis, l'ouvrier ou ATAM est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'ouvrier ou ATAM, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées,
- dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines, 50 heures par mois, dans les autres cas. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Dans la mesure où ses recherches le postulant, l'ouvrier ou ATAM pourra en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance.

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

L'ouvrier ou ATAM qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

#### ART. 37 - Indemnité de licenciement

Il sera alloué aux ouvriers et ATAM congédiés avant 65 ans, sauf faute grave de leur part, une indemnité distincte de préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

- à partir de deux années d'ancienneté jusqu'à cinq années d'ancienneté, un dixième de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- à partir de cinq années d'ancienneté, deux dixièmes de mois par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise,
- pour les ouvriers ou ATAM ayant plus de quinze ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent, un dixième de mois par année entière d'ancienneté au-delà de quinze ans.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'article 7.

Toutefois, lorsque l'ouvrier ou ATAM aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'indemnité de licenciement sera calculée par application des règles ci-dessus énoncées, en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction de l'indemnité précédemment versée exprimée en nombre de mois ou fractions de mois sur lequel le calcul de celle-ci aura été effectué.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant la rupture du contrat ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

La rémunération brute comprend tous les éléments du salaire à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

En cas de licenciement collectif, les ouvriers et ATAM licenciés âgés de cinquante ans et plus bénéficieront d'une majoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement conformément à l'accord du 25 Avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi.

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

#### ART. 38 - Licenciement collectif

Au cas où les circonstances imposeraient à l'employeur d'envisager un ralentissement d'activité, la direction devra au préalable consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel dans les conditions prévues par les dispositions légales et contractuelles.

Si en dernier ressort des licenciements étaient décidés, ceux-ci devraient s'opérer selon les règles générales prévues en matière de licenciement et selon les modalités fixées par le règlement intérieur des entreprises.

Sauf cas tout à fait particuliers, les retraités occupés dans l'établissement, seront licenciés en premier lieu si leur retraite est au moins égale au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### ART. 39 - Indemnité de départ en retraite

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire d'un ouvrier ou ATAM âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission.

De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un ouvrier ou ATAM, âgé de 65 ans ou plus, ne constitue pas un licenciement.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu pour l'emploi de l'ouvrier ou ATAM intéressé.

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

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

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65<sup>e</sup> anniversaire.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions prévues à l'art. 7 du présent avenant.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 37.

Toutefois, lorsque l'ouvrier ou ATAM aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur, l'ancienneté prise en considération à l'époque sera déduite de celle à retenir pour l'attribution de l'indemnité de départ en retraite de l'intéressé.

L'indemnité de départ en retraite sera également versée aux mensuels bénéficiant des dispositions particulières légales (prisonniers de guerre, inaptitude au travail, certaines catégories de travailleurs manuels, ainsi qu'à ceux qui quitteront volontairement leur emploi après 60 ans, en accord avec leur employeur.

Il en sera de même pour les salariés mis en invalidité totale au sens de la législation de la sécurité sociale entre 60 et 65 ans.

## C L A S S I F I C A T I O N

=====

ACCORDS NATIONAUX DES 21 JUILLET 1975 ET DU 30 JANVIER 1980 INSERES PARTIAIREMENT DANS LE TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DU DEPARTEMENT DE LA NIEVRE, PAR ACCORDS DES 21 JUIN 1976 ET 4 FEVRIER 1980.

---

Les organisations signataires ont élaboré un système 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.

Ces coefficients servent à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif départemental fixant une valeur du point.

Les définitions des 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 des coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

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.

---

## CLASSIFICATION "OUVRIERS"

### NIVEAU IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.

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

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 270) (T.A. 3) :*

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte des 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) (T.A. 2) :*

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.

#### 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 technicien 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.

### NIVEAU III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

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'éducation nationale (circulaire du 11 Juillet 1967). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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.

#### *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 P3) 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). 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.

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'0.3) appliqués couramment.

---

(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.



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 du 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 les 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.

*0 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 un mois.

*0 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 une semaine.

*0 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.

## CLASSIFICATION "ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS"

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

#### *3° 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 mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

#### *2° 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 variables.

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.

#### *1er 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.

#### NIVEAU IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.

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 supérieure.

#### Niveau de connaissances

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.

#### *3° 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° 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.

#### *1er 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.

Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de 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). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

#### *3° 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° 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..

#### *1er 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 supérieure.

### Niveau de connaissances

Niveaux V et V bis 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.

#### *3° 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° 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.

#### *1er 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 les 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° 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 un mois.

*2° 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 une semaine.

*1er 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).

## CLASSIFICATION "AGENTS DE MAITRISE"

### *définition générale de l'agent de maîtrise*

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer 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 et de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelles au moins équivalentes à celles des personnes 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 plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

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

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

### Niveau de connaissances

Niveau III de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). 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° échelon (A.M. 7 , coefficient 365)*

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

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

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

#### *2° échelon (A.M. 6, coefficient 335)*

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

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

Il donne des directives pour parvenir au résultat.

#### *1er échelon (A.M. 5, coefficient 305)*

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

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

### 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 veiller à son adaptation,
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution,
- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité,
- d'apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène en promouvant l'esprit?



- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

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

#### Niveau de connaissances

Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 Juillet 1967). 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<sup>o</sup> échelon (A.M. 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.

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<sup>er</sup> échelon (A.M.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 de :

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

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). 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° échelon (A.M. 2, coefficient 240)*

Agent de maîtrise responsable de la conduite de 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.

*1er échelon (A.M. 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).

## MODALITES GENERALES

\*\*\*\*\*

Le personnel, à l'exception 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 V R P aménagées par l'art. L 751-1 du Code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage, devra être classé d'après la classification ci-dessus.

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.

### Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés en annexe 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 une garantie de classement minima, 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.

### Conditions d'accès à la position de Cadre

Les salariés classés au troisième 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 responsabilités 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.

## A N N E X E

\*\*\*\*\*

### SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES 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 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

#### *b) Brevet d'études professionnelles*

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

#### *c) Certificat de la formation professionnelle des adultes, 1er degré;*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3<sup>o</sup> échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A., 1er degré.

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

#### *d) Brevet professionnel*

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

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>o</sup> échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>o</sup> échelon du niveau III (coefficient 240).

#### *f) Baccalauréat de technicien*

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

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>o</sup> échelon du niveau III (coef. 225).

*g) Certificat de formation professionnelle des adultes, 2<sup>o</sup> degré.*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A., 2<sup>o</sup> degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>o</sup> échelon du niveau III (coefficient 225).

*h) Brevet de technicien supérieur*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 225) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>o</sup> échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>o</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

*i) Diplôme universitaire de technologie*

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

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>o</sup> échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3<sup>o</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

AVENANT RELATIF A CERTAINES CATEGORIES D'ADMINISTRATIFS,  
TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE

PROTOCOLES D'ACCORDS DES 13 SEPTEMBRE 1974, ET DU 30 JANVIER 1980 INSERES PARITAIREMENT DANS LE TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DU DEPARTEMENT DE LA NIEVRE PAR ACCORDS DES 21 JUIN 1976 ET 4 FEVRIER 1980.

*Art. 1er - Champ d'application*

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celle figurant à l'avenant ouvriers-ATAM de la présente convention collective.

*Art. 2 - Personnel visé*

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

Agents de maîtrise d'atelier,

Techniciens, dessinateurs ou employés occupant des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur au niveau IV, 2<sup>o</sup> échelon,

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

*Art. 3 - Engagement*

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

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

L'emploi dans la classification et le coefficient hiérarchique,

La ressource garantie dudit emploi (base quarante heures),

Les appointements réels,

Eventuellement l'énumération des avantages en nature,

Le lieu où l'emploi sera exercé.

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

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

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

#### Art. 4 - Examens psychosociologiques

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

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

#### Art; 5 - Promotion

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

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

#### Art. 6 - Emploi et perfectionnement

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnel. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et compte tenu de ceux-ci à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'accord du 9 Juillet 1970, de ses avenants du 30 avril 1971 et du 9 Juillet 1976 ainsi que de l'accord national intervenu dans les industries des métaux le 11 Avril 1973.

#### Art. 7 - Mutation professionnelle

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 Juillet 1970 et de son avenant du 30 Avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 8 - Rémunération

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

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des



services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un coefficient égal ou supérieur au niveau V, deuxième échelon, en vertu de la classification annexée à la présente convention collective, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

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

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7% de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

#### Art. 9 - Rappel en cours de congés payés

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

#### Art. 10 - Secret professionnel et clause de non concurrence

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 11 - Indemnité minimale de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de cinquante ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculés selon les dispositions de l'ar. 37 de l'avenant A T A M de la présente Convention Collective.

#### Art. 12 - Reclassement

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

Le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire,

L'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

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

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

## GARANTIES APPLICABLES AUX OUVRIERS

ACCORD NATIONAL DU 30 JANVIER 1980 INSERE PARITAIREMENT DANS LE TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DU DEPARTEMENT DE LA NIEVRE PAR ACCORD DU 4 FEVRIER 1980.

### Art. 1er - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7 de l'avenant "ouvriers-ATAM" de la convention collective, l'ouvrier âgé de cinquante ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 7 de l'avenant "ouvriers-ATAM" de la convention collective, l'ouvrier âgé de cinquante ans ou plus ne pourrait plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

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

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre 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 de l'accord national interprofessionnel du 9 Juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si, malgré la mise en oeuvre 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 inférieurs 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 conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa rémunération minimale hiérarchique en fonction du barème territorial.

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

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'accord national du 25 Avril 1973 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 devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

#### Art. 2 - Rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers

Dans le champ d'application de la présente convention collective, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers déterminées par accord collectif territorial seront majorées de 5% dans les conditions suivantes :

Le barème territorial devra distinguer, d'une part, les rémunérations minimales hiérarchiques et, d'autre part, la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord national du 30 Janvier 1980, la majoration prévue par les dispositions ci-dessus énoncées sera appliquée aux rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par l'avenant fixant les accords de salaires applicables dans la Nièvre conclus après le 30 Janvier 1980 ou, à défaut, par l'accord de salaires qui sera encore applicable au 1er octobre 1980.

## PERSONNEL DE GARDIENNAGE ET DE SURVEILLANCE

ACCORDS NATIONAUX DES 4 Avril 1979 et 26 Mars 1980 INSERES PARITAIREMENT  
DANS LE TEXTE DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES METALLURGIQUES  
DU DEPARTEMENT DE LA NIEVRE PAR ACCORD DU 10 DECEMBRE 1981.

### *Préambule*

Conformément aux engagements résultant de l'article 15 de l'accord-cadre interprofessionnel du 17 Mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires ont décidé de procéder à la révision des modalités d'application des horaires d'équivalence applicables au personnel des services de gardiennage et de surveillance des entreprises de la métallurgie.

Tenant compte à la fois de la nature particulière de ces emplois ainsi que des évolutions intervenues au cours de ces dernières années dans leurs conditions d'exercice, les parties signataires ont arrêté les dispositions ci-après, avec la volonté commune de rendre la situation salariale et par voie de conséquence, le temps de travail de ce personnel plus équilibrés par rapport aux autres salariés.

### *Dispositions*

#### *Article 1er*

Les présentes dispositions s'appliquent au personnel de gardiennage et de surveillance occupé dans les entreprises métallurgiques, définies par l'accord national du 16 Janvier 1979, et relevant du décret du 27 Octobre 1936, art. 5, 13°.

#### *Article 2*

Pour le personnel visé à l'article 1er, le seuil des majorations pour heures supplémentaires est ramené à quarante cinq heures à compter de la date d'insertion du présent accord dans la convention collective des industries métallurgiques du département de la Nièvre.

#### *Article 3*

Les dispositions qui précèdent s'appliquent sauf dispositions plus favorables existant dans les entreprises.

CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LA NIEVRE

ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 1981

REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES ET PRIME DE PANIER

Article 1er

La valeur du point applicable dans le cadre de la convention collective de la Métallurgie de la Nièvre est fixé à 18.20, à compter du 1er JANVIER 1982.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'accord national sur les classifications du 21 Juillet 1975, modifié par avenant du 30 Janvier 1980, de l'accord national du 30 Janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers et du protocole d'accord national du 30 Janvier 1980 concernant les agents de maîtrise d'atelier, figurent aux barèmes annexés au présent accord.

- ANNEXE I au présent accord concernant les salaires minima hiérarchiques (cas général)
- ANNEXE II au présent accord concernant les salaires minima hiérarchiques des ouvriers
- ANNEXE III au présent accord concernant les salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques et garantis définis ci-dessus comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

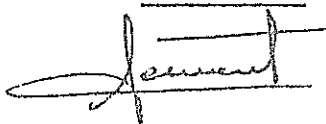
Le montant de la prime de panier est fixé à 19.50 F à compter du 1er Janvier 1982.

Article 4

Le présent accord, 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 organisations signataires et dépot à la Direction Départementale du Travail de la Nièvre dans les conditions prévues à l'article L 132 - 8 du Code du Travail.

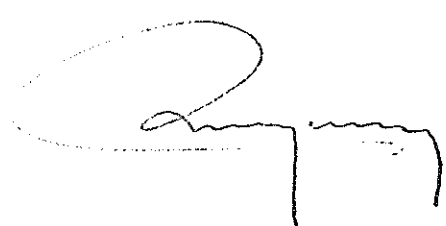
Pour le Groupement Syndical de  
la Métallurgie Nivernaise

C. CLEMENT



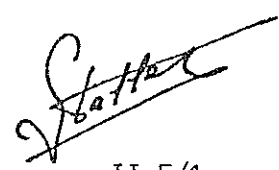
Pour le Syndicat C G C

J. BREUGNON



Pour le Syndicat CGT -

G. FALLET



1er JANVIER 1982

## BAREME DES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES ET DES PRIMES D'ANCIENNETE, BASE 40 H

(cas général)

26.	Salaires minima	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
0	2 548	76.44	101.92	127.40	152.88	178.36	203.84	229.32	254.80	280.28	305.76	331.24	356.72	382.20
5	2 639	79.17	105.56	131.95	158.34	184.73	211.12	237.51	263.90	290.29	316.68	343.07	369.46	395.85
5	2 821	84.63	112.84	141.05	169.26	197.47	225.68	253.89	282.10	310.31	338.52	366.73	394.94	423.15
0	3 094	92.82	123.76	154.70	185.64	216.58	247.52	278.46	309.40	340.34	371.28	402.22	433.16	464.10
0	3 276	98.28	131.04	163.80	196.56	229.32	262.08	294.84	327.60	360.36	393.12	425.88	458.64	491.40
0	3 458	103.74	138.32	172.90	207.48	242.06	276.64	311.22	345.80	380.38	414.96	449.54	484.12	518.70
5	3 913	117.39	156.52	195.65	234.78	273.91	313.04	352.17	391.30	430.43	469.56	508.69	547.82	586.95
5	4 095	122.85	163.80	204.75	245.70	286.65	327.60	368.55	409.50	450.45	491.40	532.35	573.30	614.25
0	4 368	131.04	174.72	218.40	262.08	305.76	349.44	393.12	436.80	480.48	524.16	567.84	611.52	655.20
5	4 641	139.23	185.64	232.05	278.46	324.87	371.28	417.69	464.10	510.51	556.92	603.33	649.74	696.15
0	4 914	147.42	196.56	245.70	294.84	343.98	393.12	442.26	491.40	540.54	589.68	638.82	687.96	737.10
5	5 187	155.61	207.48	259.35	311.22	363.09	414.96	466.83	518.70	570.57	622.44	674.31	726.18	778.05
5	5 551	166.53	222.04	277.55	333.06	388.57	444.08	499.59	555.10	610.61	666.12	721.63	777.14	832.65
5	6 097	182.91	243.88	304.85	365.82	426.79	487.76	548.73	609.70	670.67	731.64	792.61	853.58	914.55
5	6 643	199.29	265.72	332.15	398.58	465.01	531.44	597.87	664.30	730.73	797.16	863.59	930.02	996.45

1er JANVIER 1982

BAREME DES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES ET DES PRIMES D'ANCIENNETE

BASE 40 H

(*filière ouvriers*)

Conformément à l'article 4 de l'accord national du 30 Janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, ceux-ci bénéficient d'une majoration de 5% de leurs salaires minima hiérarchiques.

Coeff.	Salaires minima	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
1	140	2 675,40	107,02	133,77	160,52	187,28	214,03	240,79	267,54	294,29	321,05	347,80	374,56	401,31
2	145	2 770,95	110,84	138,55	166,26	193,97	221,68	249,39	277,10	304,80	332,51	360,22	387,93	415,64
3	155	2 962,05	118,48	148,10	177,72	207,34	236,96	266,58	296,20	325,83	355,45	385,07	414,69	444,30
1	170	3 248,70	129,95	162,44	194,92	227,41	259,90	292,38	324,87	357,36	389,84	422,33	454,82	487,31
2	190	3 630,90	145,24	181,55	217,85	254,16	290,47	326,78	363,09	399,40	435,71	472,02	508,33	544,64
3	215	4 108,65	164,35	205,43	246,52	287,61	328,69	369,78	410,87	451,95	493,04	534,12	575,21	616,30
A 1	240	4 586,40	183,46	229,32	275,18	321,05	366,91	412,78	458,64	504,50	550,37	596,23	642,10	687,97
A 2	255	4 873,05	194,92	243,65	292,38	341,11	389,84	438,57	487,31	536,04	584,77	633,50	682,23	730,96
A 3	270	5 159,70	206,39	257,99	309,58	361,18	412,78	464,37	515,97	567,57	619,16	670,76	722,36	773,96



1er JANVIER 1982

POINT : 18.20

## BAREME DES SALAIRES MINIMA HIERARCHIQUES ET DES PRIMES D'ANCIENNETE

(BASE 40 H)

(Agents de maîtrise d'atelier)

Conformément à l'avancement relatif à "certaines catégories de collaborateurs" modifiée le 30 Janvier 1980, par protocole d'accord national, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7% de leurs salaires minima hiérarchiques.

COEF.	salaires minima	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
AM1 215	4 186.91	125.61	167.48	209.35	251.21	293.08	334.95	376.82	418.69	460.56	502.43	544.30	586.17	628.04
AM2 240	4 673.76	140.21	186.95	233.69	280.43	327.16	373.90	420.64	467.38	514.11	560.85	607.59	654.33	701.06
AM3 255	4 965.87	148.98	198.63	248.29	297.95	347.61	397.27	446.93	496.59	546.25	595.90	645.56	695.22	744.88
AM4 285	5 550.09	166.50	222.00	277.50	333.01	388.51	444.01	499.51	555.01	610.51	666.01	721.51	777.01	832.51
AM5 305	5 939.57	178.19	237.58	296.98	356.37	415.77	475.17	534.56	593.96	653.35	712.75	772.14	831.54	890.94
AM6 335	6 523.79	195.71	260.95	326.19	391.43	456.67	521.90	587.14	652.38	717.62	782.85	848.09	913.33	978.57
AM7 365	7 108.01	213.24	284.32	355.40	426.48	497.56	568.64	639.72	710.80	781.88	852.96	924.04	995.12	1066.20

# ACCORD DU 25 AVRIL 1973 SUR LES PROBLEMES GENERAUX DE L'EMPLOI

## PREAMBULE

Le C.N.P.F. et les Confédérations syndicales ont conclu un accord interprofessionnel sur l'emploi le 10 février 1969. C'est dans le cadre de celui-ci qu'est établi le présent accord pour les industries de la production et de la transformation des métaux. Il tient compte des modifications apportées par l'accord interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1970 complété par un avenant du 30 avril 1971, ainsi que des textes législatifs intervenus dans les domaines de l'emploi et de la formation.

Conscientes de leurs responsabilités, les parties tiennent à marquer l'importance fondamentale qu'elles accordent, dans le cadre du droit au travail proclamé par la Constitution, à la politique de développement et de sécurité de l'emploi qu'impose une économie en mouvement.

Face à une situation de l'emploi à laquelle travailleurs et salariés sont et seront confrontés du fait des évolutions et des mutations industrielles, les parties contractantes décident de mettre en œuvre une politique active de l'emploi ayant pour objectif une adaptation quantitative et qualitative de la main-d'œuvre.

Un tel objectif implique une stratégie de l'emploi à moyen et à long terme comportant notamment dans une vue prospective de l'évolution technique, une politique d'adaptation du personnel des entreprises aux futurs profils des emplois et des métiers.

Les parties contractantes tiennent à situer la présente convention dans la politique contractuelle qu'elles entendent poursuivre aux différents échelons, notamment dans les domaines des revenus et du niveau de vie, de la formation et de la promotion professionnelles, des conditions et de la réduction de la durée du travail, et à l'égard des problèmes de fin de carrière, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail; elle se traduira par une politique dynamique de l'emploi sur le plan qualitatif et quantitatif dans le cadre du développement économique.

Le niveau de l'emploi tient pour une part à des phénomènes de conjoncture, mais aussi aux conditions dans lesquelles s'opèrent les mutations de l'économie. L'évolution conjoncturelle, les modifications de structures, le rythme des changements technologiques, le développement des investissements, l'insertion de l'économie française dans une économie plus large sont autant de facteurs qui influenceront la politique de l'emploi.

Dans une économie en mouvement, une telle politique doit en priorité préserver les droits des travailleurs, tout en considérant qu'une meilleure utilisation des instruments de travail est souhaitable.

Les parties s'engagent à accomplir le maximum d'efforts pour que la résultante de ces différents facteurs tende à un développement global de l'emploi et à la solution des problèmes posés par les incidences éventuellement défavorables, lorsque seront prévus des excédents notables de main-d'œuvre et indépendamment d'une politique dynamique cherchant à provoquer la création de nouveaux emplois dans les industries des métaux ou éventuellement dans d'autres branches.

La politique définie ci-dessus requiert des moyens d'action à la fois au plan national, au plan régional et au niveau de l'entreprise; elle se traduira par la mise en place d'un dispositif d'ensemble de protection et de promotion dont les objectifs essentiels sont précisés ainsi qu'il suit :

a) Les parties décident de mettre en place aux niveaux national et régional des Commissions paritaires de l'Emploi dont elles s'engagent à assurer le fonctionnement et qui auront pour mission, compte tenu des perspectives d'évolution technologique, structurelle ou conjoncturelle, l'étude prévisionnelle des mouvements de l'emploi dans la métallurgie ou l'une de ses branches professionnelles et dans la région, et la recherche des moyens permettant de parer aux conséquences des fluctuations de l'emploi.

A l'intérieur de ces institutions, seront recueillies, analysées et utilisées les informations nécessaires pour :

- étudier l'évolution présente et future de l'emploi et les questions qu'elle pose compte tenu de la situation actuelle et des modifications prévisibles des différents secteurs industriels et régionaux;
- établir une prévision des opérations ayant des conséquences notables sur l'emploi, en apprécier les effets dans l'ordre quantitatif et qualitatif et regrouper ces données par secteurs économiques; étudier les solutions proposées par les parties intéressées;
- soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics, les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent.

Ces institutions examineront les conditions de placement et de reclassement de la main-d'œuvre disponible et contribueront, lorsque ce sera nécessaire, à ce reclassement.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales apporteront respectivement leur concours actif aux Commissions nationale et régionales de l'emploi et prendront tous contacts avec les autres branches professionnelles.

b) Les parties prévoiront les aides et indemnités qui apparaîtront nécessaires.

c) Elles prévoiront les conditions d'information et de consultation en temps voulu des comités d'entreprise.

d) Les organisations signataires décident de se revoir au moins une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur l'application de l'accord.

Dans le cadre du dispositif défini ci-dessus, les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi en partant de la prévision des mouvements de leur main-d'œuvre et en informant et consultant régulièrement, dans le cadre prévu par la loi du 18 juin 1966, les comités d'entreprise et d'établissement, ainsi que les délégués syndicaux, pour tout ce qui concerne l'évolution affectant le volume et la structure de l'emploi.

Cette action doit tendre à permettre aux travailleurs un meilleur développement professionnel, aussi bien dans les conditions actuelles de leur emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Elle implique, au vu de l'évolution prévisible d'ordre quantitatif et qualitatif de la main-d'œuvre, la préparation de programmes de formation, de perfectionnement et de reconversion pour les différentes catégories de travailleurs. Etant donné les problèmes posés par l'adaptation de l'emploi à l'évolution de l'entreprise, celle-ci doit faciliter d'une façon positive le volontariat à la formation continue.

Les entreprises qui prévoient des excédents de main-d'œuvre doivent chercher une programmation des mouvements de main-d'œuvre, notamment en procédant aux mutations et reclassements avec le recours, lorsque cela est nécessaire, à des organismes de formation existant ou à créer, et en particulier à la F.P.A. Ces adaptations seront facilitées par la mise en œuvre de programmes de formation et de perfectionnement professionnels, ouverts aux jeunes et aux adultes et favorisant la promotion sociale et par le recours à la cessation anticipée d'activité de salariés de plus de soixante ans dans le cadre des conventions avec le F.N.E. ou de l'accord du 27 mars 1972 ou d'accords régionaux ou d'entreprises.

Les entreprises qui procèdent à des opérations de fusion, concentration, restructuration, doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles sur l'emploi, étudier et préparer, en examinant les possibilités qui seraient offertes par d'autres entreprises ayant les mêmes activités ou des activités similaires, en particulier dans celles appartenant au même groupe industriel, les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard, des efforts de formation facilitant les mutations nécessaires seront réalisés.

L'U.I.M.M. et ses chambres syndicales rechercheront, face aux problèmes concrets que poserait l'évolution structurelle, les possibilités d'une action concertée des entreprises pour en atténuer les conséquences.

Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales énoncées dans ce Préambule. En particulier, les entreprises devront, dans leur politique de l'emploi, tenir compte des lignes générales fixées par ce dernier.

## TITRE PREMIER. — POLITIQUE ACTIVE DE L'EMPLOI

### Titre I A - Les institutions

#### Article 1 - Commission nationale de l'Emploi

Les parties signataires du présent accord ont décidé d'instituer une Commission paritaire nationale de l'Emploi.

Cette commission comprend :

- deux représentants (1) pour chacune des organisations syndicales signataires,
- un nombre de représentants patronaux égal au nombre total des représentants des organisations syndicales.

(1) Ainsi qu'un ou deux experts en tant que de besoin.

Cette commission se réunira au moins deux fois par an. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires.

La préparation des réunions de la Commission nationale se fera par des réunions paritaires préalables des secrétariats des différentes organisations.

L'organisation patronale assumera la charge matérielle du secrétariat et du fonctionnement de la commission.

Cette commission aura pour tâche :

- de permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les industries des métaux, en se fondant, en particulier, d'une part sur les travaux des réunions de commissions régionales, d'autre part sur les réunions de travail qui seront organisées dans les principaux secteurs industriels dans les conditions indiquées ci-près;
- de rassembler et d'analyser, en vue des solutions devant être apportées à son niveau, les conclusions des travaux des commissions régionales et des réunions de travail des secteurs professionnels;
- d'étudier la situation de l'emploi dans les industries des métaux, son évolution au cours des mois précédents et l'évolution qui peut être prévue; elle fera cette étude en liaison avec les différents organismes susceptibles de lui apporter des renseignements utiles tels que Commissariat au Plan, Comité supérieur de l'Emploi, Agence nationale pour l'Emploi, A.F.P.A., U.N.E.D.I.C., A.P.E.C., D.A.T.A.R.;
- d'apprécier le volume de la main d'œuvre temporaire et son évolution, en utilisant les statistiques qui seront fournies, dans le cadre de l'article 34 de la loi du 3 janvier 1972, par les entreprises de travail temporaire aux autorités administratives désignées par le décret d'application du 9 janvier 1973 et éventuellement tout autre source de statistiques; d'apprécier également le volume de la main-d'œuvre immigrée, tel qu'il résulte des statistiques publiées par le ministère d'Etat chargé des Affaires sociales;
- d'examiner la situation de l'emploi et son évolution escomptée dans les principaux secteurs des industries des métaux avec la participation de leurs représentants qualifiés aux réunions de travail qui seront organisées en tant que de besoin à la demande d'une des parties signataires; au cours de ces réunions seront étudiés la situation économique du secteur considéré, son évolution prévisible, l'évolution escomptée des effectifs et les moyens de formation professionnelle existants; la Commission nationale se saisira des problèmes ayant une incidence d'une ampleur nationale ou de caractère interrégional et fera en tant que de besoin toutes démarches utiles;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels publics et privés existant ou à créer pour les différents niveaux de qualification et de rechercher, en liaison avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles;
- d'établir et de tenir à jour, conformément aux articles 33 et 35 de l'accord du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels la liste nominative des cours, stages ou sessions, qu'elle considère comme présentant pour la profession un intérêt sur le plan national et, dans ce cadre, de préciser les catégories de travailleurs auxquels ils sont destinés et dans quelles conditions et pour quelle durée la rémunération leur sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de quatre semaines ou de 160 heures; d'examiner, également dans ce cadre, les possibilités de prise en charge éventuelle par les employeurs des droits d'inscription et des frais de scolarité;
- de définir les critères et les mécanismes d'agrément des cours, stages ou sessions pour les commissions régionales et d'examiner leurs travaux dans ce domaine en ayant un rôle d'orientation et de coordination;
- d'examiner, notamment à partir des procès-verbaux des commissions régionales qui lui sont transmis, les problèmes généraux relatifs au reclassement et à la réadaptation du personnel, de faire toutes démarches utiles auprès des Pouvoirs publics ou des organismes intéressés dont l'action est susceptible de faciliter les réadaptations (F.N.E., A.F.P.A...) et de suivre la mise en œuvre des moyens disponibles en donnant une appréciation qualitative sur cette mise en œuvre);
- d'examiner les problèmes relatifs aux résultats de la première formation eu égard à la situation globale de l'emploi dans les industries des métaux.

Un rapport devra être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et comportant une analyse par secteur et par sexe et par catégorie professionnelle, ainsi que sur son évolution.

## Article 2. - Commissions régionales de l'emploi

En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi et de rendre plus efficace le rôle de la Commission nationale, il sera institué, là où il n'en existe pas, au niveau d'une ou plusieurs conventions

(1) Ainsi qu'un expert en tant que de besoin.

collectives, une Commission paritaire de l'Emploi. En cas de difficultés portant sur la création, l'organisation ou le fonctionnement des commissions régionales, la Commission nationale sera saisie.

Ces commissions comprendront :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires (1);
- un nombre de représentants patronaux égal au total des membres des organisations syndicales.

Ces commissions se réuniront au moins deux fois par an. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu à la demande d'une des parties signataires.

La préparation des réunions de la commission régionale se fera, si nécessaire, par des réunions paritaires préalables des secrétariats des différentes organisations.

L'organisation patronale assumera la tâche matérielle du secrétariat et du fonctionnement de la commission.

Les commissions régionales auront pour tâche :

- de permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi dans le champ d'application professionnel et régional correspondant, ainsi que l'information de la commission nationale; en particulier elles apprécieront pour leur champ d'application professionnel et territorial, le volume de la main-d'œuvre temporaire et son évolution en utilisant les statistiques qui seront fournies, dans le cadre de l'article 34 de la loi du 3 janvier 1972, par les entreprises de travail temporaire, aux autorités administratives désignées par le décret d'application du 9 janvier 1973 et éventuellement toute autre sources de statistiques et notamment sur la main-d'œuvre immigrée;
- d'étudier la situation de l'emploi dans ce même champ d'application, son évolution au cours des mois précédents, et l'évolution qui peut être prévue; elles feront cette étude en liaison avec les différents organismes à même de leur apporter des renseignements utiles, tels que services régionaux de l'Agence nationale de l'Emploi, comités régionaux de la Formation professionnelle de la Main-d'œuvre, de la promotion sociale et de l'emploi, comités départementaux de la Main-d'œuvre, A.S.S.E.D.I.C., A.F.P.A., A.P.E.C. Elles rechercheront la coopération de ces organismes aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration. Elles se tiendront également en liaison avec les commissions interprofessionnelles régionales créées dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969;
- de participer à l'étude des possibilités de reclassement dans les autres entreprises de la métallurgie du même secteur géographique, ainsi qu'à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement ou de réadaptation professionnels publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification ou s'avérant nécessaires et de rechercher, en liaison avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur réadaptation et leur développement, et de leur formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles;
- d'établir et de tenir à jour, conformément aux articles 33 et 35 de l'accord du 9 juillet 1970 et aux critères et mécanismes d'agrément définis par la Commission nationale de l'Emploi, la liste nominative des cours, stages ou sessions présentant un intérêt reconnu pour la profession et, dans ce cadre, de préciser les catégories de travailleurs auxquels ils sont destinés et dans quelles conditions et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà de quatre semaines ou de 160 heures; d'examiner, également dans ce cadre, les possibilités de prise en charge éventuelle par les employeurs des droits d'inscription et des frais de scolarité;
- de promouvoir la politique de formation dans leur ressort et de concourir au placement des jeunes, à l'issue de leur formation, en effectuant toute démarche utile auprès des organismes publics de placement, dans le cadre des articles 12 et 39 de l'accord du 9 juillet 1970;
- d'examiner, en cas de réduction d'effectifs et dans le cadre des problèmes généraux de l'emploi dans la région, les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation du personnel et de faire toutes démarches utiles auprès des Pouvoirs publics ou des organismes dont l'action est susceptible de pallier les conséquences pour les travailleurs des licenciements collectifs qui n'auraient pu être évités et de concourir à cette mise en œuvre; mention expresse des conditions dans lesquelles sont opérés les reclassements devra être faite dans les procès-verbaux des commissions régionales qui seront transmis à la Commission nationale.

Les Chambres syndicales régionales de l'Union apporteront leur concours dans les efforts de reclassement et de réadaptation nécessaires et feront connaître aux entreprises les possibilités de formation existant dans la région.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, la Commission paritaire régionale sera saisie.

La Commission paritaire régionale sera informée des licenciements collectifs envisagés sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement en aura lui-même été régulièrement informé.

Un rapport devra être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution si possible par sexe et par catégorie professionnelle, ainsi que sur les initiatives prises par la commission.

### Article 3

Les travaux de la Commission nationale et des Commissions régionales de l'Emploi seront communiqués aux organisations syndicales signataires par l'U.I.M.M. et les chambres patronales régionales et par les parties contractantes à leurs adhérents respectifs.

## Titre I B - Les éléments d'une politique active de l'emploi

### Article 4

La politique active de l'emploi, telle qu'elle est définie par le préambule, doit se développer en partant d'une prévision à moyen et à long terme que les entreprises doivent s'efforcer de faire, sans ignorer l'environnement industriel de l'entreprise. Une telle politique doit tendre à permettre à chaque travailleur un meilleur développement professionnel aussi bien dans les conditions actuelles de son emploi que dans la perspective de l'évolution du profil des emplois et métiers.

Plus particulièrement, lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration, les entreprises doivent intégrer dans leurs études préliminaires les indices prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de parer aux éventuels licenciements. A cet égard, les dispositions de l'accord du 9 juillet 1970 et de la loi du 16 juillet 1971 doivent permettre l'accès des travailleurs aux moyens de formation facilitant les mutations internes. Les profils futurs des emplois et métiers devront être étudiés en temps opportun et une priorité dans l'obtention de l'autorisation d'absence pour formation sera accordée à ceux qui auront à les occuper, même s'ils ne satisfont pas à toutes les conditions prévues par les articles 21 à 25 de l'accord du 9 juillet 1970. Lorsque, dans ce cadre, la demande d'autorisation d'absence formulée par un travailleur visera un cycle, un stage ou une session de formation organisé à l'initiative de l'entreprise, celle-ci acceptera l'inscription à concurrence des places disponibles, prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Les entreprises recourront, le cas échéant, à la cessation anticipée d'activité de salariés de plus de soixante ans dans le cadre des conventions avec le F.N.E. ou l'accord du 27 mars 1972, d'accords particuliers d'entreprise ou d'accords régionaux, ou à des réductions d'horaires dans le cadre des accords nationaux sur la durée du travail.

### Article 5

La politique active de l'emploi repose sur une information et une consultation efficaces des représentants du personnel. Le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, ainsi que les délégués syndicaux, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, y compris le recours à la main-d'œuvre extérieure à l'entreprise, à la main-d'œuvre immigrée et aux contrats à durée déterminée, sur la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Ils sont obligatoirement saisis en temps utile des projets de compression d'effectifs; ils émettent un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des problèmes posés.

En outre, le comité d'entreprise ou d'établissement est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, compte tenu de l'évolution des techniques. Il exerce également les attributions qui lui ont été dévolues par l'article 15 de la loi du 16 juillet 1971.

### Article 6

Les informations et la consultation prévues à l'article précédent porteront notamment sur :

- les conséquences probables pour l'emploi, dans l'ordre quantitatif et qualitatif, des prévisions d'investissements dans la société;
- les moyens envisagés pour résoudre les problèmes d'adaptation qui en résulteraient pour le personnel;
- les conventions passées avec le Fonds national de l'Emploi (d'allocation spéciale, d'allocation temporaire dégressive, de formation ou d'adaptation professionnelles);
- les moyens mis en œuvre pour l'application des dispositions conventionnelles et législatives en matière de formation continue;

- le montant et l'utilisation de fonds alloués à l'entreprise pour la reconversion, la formation, l'emploi;
- les éléments concernant l'utilisation de contrats de travail temporaire ou de contrats à durée déterminée et le recours à la main-d'œuvre immigrée.

Ces informations seront données pour l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement et, dans la mesure du possible, pour les différents départements de l'établissement.

Les entreprises donneront, également, les informations dont elles disposeraient sur la situation du marché de l'emploi dans le secteur et la région qui les concerne et sur les possibilités de formation existant dans la région et la profession.

#### Article 7

Dans le cas d'une réduction d'activité résultant d'une fusion, concentration ou restructuration, l'entreprise étudiera, avec le comité d'entreprise et les délégués syndicaux, les moyens d'assurer une adaptation des emplois à l'évolution prévue.

### TITRE II. — MUTATIONS - LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ECONOMIQUE (1)

#### 1. Information et consultation du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur les projets de licenciements collectifs

#### Article 8

Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sont consultés sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

#### Article 9

En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et des délégués syndicaux et de leur permettre de jouer effectivement leur rôle, la direction doit :

1° donner au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux, dans un document écrit, suffisamment à l'avance pour que des solutions puissent être recherchées, les informations en sa possession concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles et les métiers concernés, ainsi que les raisons économiques et techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité;

2° respecter un délai suffisant entre le moment de l'information prévue ci-dessus et celui de la consultation, afin de permettre aux représentants du personnel d'étudier la question qui leur est soumise;

3° rendre compte, en la motivant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité sur ces questions.

#### Article 10

Lorsque, pour des raisons économiques conjoncturelles, une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit — à l'exception des cas de force majeure — respecter un délai entre la date où le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux concernés par ledit licenciement sont réunis à ce sujet et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.

Ce délai est de :

- 8 jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 50;
- 15 jours lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 100;
- un mois lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100.

Le nombre des licenciements intervenus sera apprécié par trimestre.

---

(1) Le présent titre couvre, sauf indication contraire, les mutations et licenciements collectifs tant d'ordre structurel que conjoncturel.

## 2. Garanties

### Article 11

Lorsqu'une entreprise sera conduite à réduire ou à cesser son activité, elle recherchera, en liaison étroite avec le comité d'entreprise, les délégués syndicaux et les organismes habilités, toutes les solutions permettant d'assurer le reclassement du personnel. Elle favorisera les adaptations nécessaires, notamment dans le domaine des ressources, de la formation et du reclassement des travailleurs.

Elle garantira les conditions de continuité de la représentation du personnel et des organisations syndicales signataires et leur possibilité, en toute état de cause, de remplir le rôle qui leur est imparti par le présent accord.

Si, toutefois, elle est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre des licenciements;
- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, éventuellement par l'affichage des emplois à pourvoir, en priorité, à l'intérieur de l'établissement concerné et en cas d'impossibilité dans un autre établissement de l'entreprise, ou dans des entreprises qui lui sont reliées;
- rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier dans le cadre des industries des métaux, en faisant appel à la Commission régionale de l'Emploi;
- prendre en considération et étudier les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux en vue de réduire le nombre des licenciements;
- informer la Commission régionale de l'Emploi, conformément aux dispositions de l'article 2 du présent accord.

Lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclasserement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles leur permettant d'accéder à des postes vacants de qualification équivalente ou supérieure ou différente, et prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

### Article 12

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes dans le cadre de l'article 11 et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclasserement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement avec minimum de deux mois pour deux ans d'ancienneté ininterrompue.

Pendant cette période, les avantages liés à son contrat lui resteront acquis.

Lorsque les mutations porteront sur le personnel mensuel les entreprises s'efforceront d'en assurer le reclassement dans des fonctions relevant du même avenant à la convention collective; en cas d'impossibilité, elles lui en maintiendront les avantages lorsque la mutation aura été effectuée dans l'établissement lui-même ou dans l'un quelconque des établissements de l'entreprise.

### Article 13

Lorsque, dans les conditions énoncées à l'article 12 ci-dessus, le déclasserement d'un salarié par l'effet d'une mutation interne entraîne une réduction de son salaire d'au moins dix pour cent, et s'il compte au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 12 et pendant les cinq mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le Fonds national de l'Emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le Fonds national de l'Emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

En cas de mutation due à des raisons économiques conjoncturelles, l'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des cinq mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 12 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

— pour le premier mois suivant .....	80 %
— pour le deuxième et le troisième mois suivants .....	60 %
— pour le quatrième mois suivant .....	40 %
— pour le cinquième mois suivant .....	20 %

(1) L'indemnité dégressive supporte, s'il y a lieu, les majorations pour heures supplémentaires au même titre que les salaires.



Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne horaire, base 40 heures (1), primes incluses, des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Au cas où un nouveau déclassement interviendrait pendant la période d'indemnisation temporaire, la nouvelle indemnité horaire comprendra, outre la partie qui résulte du nouveau déclassement, celle correspondant au précédent déclassement pour la période qui reste à courir.

En cas de refus par le salarié de son déclassement pendant la période considérée, entraînant son départ, cette non-acceptation sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle.

#### Article 14

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise ou société, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

#### Article 15

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit, par toutes les démarches utiles, faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au Fonds national de l'Emploi.

#### Article 16

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles. En particulier, l'entreprise lui donnera pendant un an une priorité pour l'obtention de l'autorisation d'absence prévue aux articles 21 à 25 de l'accord du 9 juillet 1970, même s'il ne satisfait pas à toutes les conditions individuelles précisées par ces articles; les salariés qui auront bénéficié de cette disposition ne seront pas pris en compte dans le calcul du taux d'absence simultanée prévue par l'article 27 de l'accord du 9 juillet 1970. Lorsque, dans ce cadre, la demande d'autorisation d'absence formulée par un travailleur visera un cycle, un stage ou une session de formation organisée à l'initiative de l'entreprise celle-ci acceptera l'inscription du travailleur à la formation demandée, elle prendra à sa charge l'intégralité des frais de formation et assurera le maintien intégral de la rémunération.

Dans le cas où une autorisation d'absence lui serait octroyée pour suivre un cours, stage ou session agréé sur le plan national par la Commission nationale paritaire de l'Emploi ou sur le plan régional par la Commission paritaire régionale de l'Emploi dont relève l'établissement auquel il appartient après sa mutation, son salaire et les indemnités dégressives prévus aux articles 12, 13 et 26 du présent accord lui seront maintenus pendant 160 heures et, le cas échéant au-delà de ce délai après accord de l'entreprise qui pourra prendre éventuellement en charge les droits d'inscription et les frais de scolarité.

#### Article 17

Les entreprises doivent rechercher les possibilités susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé, de préférence dans la localité ou les localités voisines, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux.

Les chambres syndicales régionales apporteront à cette recherche leur concours actif. L'U.I.M.M. fera de même s'il apparaît que l'ampleur du problème dépasse le cadre régional.

Les entreprises feront connaître ces possibilités de reclassement, de formation et de reconversion au comité d'entreprise ou d'établissement ainsi qu'au personnel intéressé.

#### Article 18

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées selon des modalités à établir avec le chef d'entreprise.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif peut, en vue de suivre un stage, un cours ou une session de formation de son choix, demander une autorisation d'absence dans la période qui suit l'information de son licenciement et au cours de son préavis; 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; si cette formation s'étend sur une période allant au-delà du préavis, il bénéficie d'une indemnité versée par l'U.N.E.D.I.C. qui lui garantit des ressources égales à sa rémunération antérieure, depuis la fin du préavis jusqu'à expiration de la période de formation, sans que celle-ci puisse au total excéder un an. Cette rémunération et cette indemnité sont versées sur présentation de certificats d'assiduité au stage, au cycle ou à la session de formation choisie; elles s'entendent compte tenu des aides éventuelles de l'Etat prévues par la loi du 16 juillet 1971.

#### Article 19

La prise en charge par les A.S.S.E.D.I.C. des salariés licenciés et l'application à ces salariés des dispositions de la convention du 31 décembre 1958 et de l'accord du 27 mars 1972 doivent être facilitées par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les A.S.S.E.D.I.C. compétentes.

#### Article 20

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation. L'entreprise informera les travailleurs concernés dès qu'un emploi sera disponible.

Les travailleurs ainsi concernés bénéficieront des dispositions de l'article 12.

#### Article 21

En cas de licenciement collectif, les ouvriers licenciés âgés de cinquante ans et plus bénéficieront d'une majoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement égale à 10 % de cinquante à cinquante-cinq ans, 15 % de cinquante-cinq à soixante ans et 20 % au-delà de soixante ans.

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

Le montant de l'indemnité de licenciement résultant pour les ouvriers des règles ci-dessus constituera, à ancienneté égale, un minimum pour le personnel mensuel.

#### Article 22

En cas de résiliation de contrat, les salariés qui étaient logés par l'entreprise et qui ne se verraient pas offrir un logement par leur nouvel employeur pourront garder dans les mêmes conditions la disposition du logement qu'ils occupaient à titre d'accessoire du contrat de travail jusqu'à expiration d'un délai de six mois, prolongé en cas de besoin jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

Au-delà de ce délai, et pendant six mois, l'entreprise acceptera, sauf dans le cas où elle serait dans la nécessité de loger des membres de son personnel, de laisser ce logement à la disposition de l'intéressé contre paiement d'un loyer normal.

En ce qui concerne les salariés ayant contracté des emprunts pour l'accession à la propriété, l'entreprise s'efforcera de remédier aux conséquences qui pourraient résulter de la nécessité de leur reclassement.

Elle recherchera, en liaison avec la chambre syndicale régionale, à assurer le reclassement dans des conditions leur permettant de continuer à résider dans leur logement et s'efforcera de trouver une solution adaptée, dans chaque cas, aux conditions particulières des emprunts, pour éviter que les intéressés aient à effectuer le remboursement anticipé au moment de la résiliation de leur contrat de travail.

### Article 23

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1<sup>er</sup> juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la réalisation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

## TITRE III. — CAS PARTICULIER DES MUTATIONS OU LICENCIEMENTS COLLECTIFS CONSECUTIFS A UNE FUSION, CONCENTRATION OU RESTRUCTURATION (1)

### Article 24

Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au Fonds national de l'Emploi.

Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit les informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour limiter les mesures de licenciements.

### Article 25

Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé, dans un délai de six mois — porté à neuf mois pour les entreprises de plus de 1.000 salariés et à douze mois pour celles de plus de 5.000 salariés (2) — consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises ou à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :

- un mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200;
- deux mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300;
- trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300 et inférieur à 500;
- quatre mois lorsqu'il est au moins égal à 500.

Les délais prévus ci-dessus pourront être prolongés par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués syndicaux, lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en œuvre de mesures particulières.

### Article 26

En cas de mutations consécutives à une fusion, concentration ou restructuration visée par le présent titre, le délai prévu à l'article 13, premier alinéa, pendant lequel une indemnité temporaire dégressive est versée, est porté à huit mois.

Dans ce cas, l'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des huit mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 12 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- |   |      |
|---|------|
| — pour les premier et deuxième mois suivants .....    | 80 % |
| — pour les troisième et quatrième mois suivants ..... | 60 % |
| — pour les cinquième et sixième mois suivants .....   | 40 % |
| — pour les septième et huitième mois suivants .....   | 20 % |

Les autres dispositions de l'article 13 s'appliquent dans ce cas.

(1) Dans le présent titre le mot « restructuration » vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur entraînant des conséquences sur l'emploi.

(2) Il est tenu compte, pour le calcul de cet effectif, des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition dans les conditions prévues par l'article 38 de la loi du 3 janvier 1972.

#### TITRE IV. — DISPOSITIONS DIVERSES

##### Article 27

Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'Emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres, cette déclaration est faite également à l'Association pour l'Emploi des Cadres (A.P.E.C.) ou à sa section régionale.

##### Article 28

Le présent accord est conclu conformément à l'article 29, deuxième alinéa, de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969; il ne remet pas en cause les accords déjà intervenus, y compris ce dernier dont il constitue l'application pour les entreprises des industries des métaux liées dans les conditions définies à l'article 29; il ne fait pas obstacle à la réalisation d'accords au niveau des entreprises.

Toutefois, la situation des V.R.P. au regard des problèmes de l'emploi demeure régie par l'article 28 de l'accord du 10 février 1969.

##### Article 29

Le présent accord annule et remplace l'accord du 30 septembre 1969.

Etabli en vertu de l'article 31 a du Livre I du Code du travail, il est 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 à l'article 31 d du Livre I du Code du travail. Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra ce dépôt.

Ses dispositions s'appliquent aux entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux visées par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) relatif au champ d'application des accords nationaux dans la métallurgie.

Elles s'appliquent également aux entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif à ce champ d'application, selon les modalités prévues par cet avenant.

# ACCORD DU 26 FEVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DEPLACEMENTS

## PREAMBULE

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 C.E.E. 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. — GENERALITES - DEFINITIONS

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

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) (1); 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 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 heures 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.

#### 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'art. 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, 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 dépannage).

## CHAPITRE II. — REGIME DES PETITS DEPLACEMENTS

#### 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 :

---

(1) Article 102 du Code Civil alinéa 1<sup>er</sup> : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement ».

## **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 heure 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 seconde 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.

## **Articles 2.5. - Dispositions complémentaires**

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

# **CHAPITRE III. — REGIME DES GRANDS DEPLACEMENTS**

## **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 services, 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 de 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> classe ou, à défaut, à une place de 1<sup>re</sup> 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 S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois 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 détail 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 majorations, 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 foire et d'exposition 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 <sup>e</sup> 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 ouvré;
- 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 deux 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 la 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 du 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 deux 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 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 un 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 réparations 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. — REPRESENTATION 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 six mois.

L'octroi du 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 quinze 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 quinze 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. — HYGIENE ET SECURITE

#### 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<sup>er</sup> 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 six 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 désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. 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 et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, 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 susvisé, 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 quinze 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 quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois 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.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L 465 (5).

### *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.

---

(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.

(5) Ce délai est de deux ans.

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<sup>er</sup> 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'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

### **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.

---

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

#### 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 un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

#### 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. — DEPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS A 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 1.12. 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 SEDENTAIRE APPELE A EFFECTUER UNE MISSION EN DEPLACEMENT**

#### **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<sup>re</sup> 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'U.I.M.M., chargées 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<sup>er</sup> 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.



**ENTRÉ**

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les Organisations syndicales soussignées, d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959, a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

**Article 1<sup>er</sup> — Champ d'application**

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des « classes » de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature; à l'intérieur d'une classe, la référence à un « groupe » d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code « A.P.E. ») et pas sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code « A.P.E. » (activité principale exercée) attribué par l'I.N.S.E.E. à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 143-2 du Code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

**10 - SIDERURGIE**

**10.01 - Sidérurgie.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**11 - PREMIERE TRANSFORMATION DE L'ACIER**

**11.01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**11.03 - Étirage et profilage des produits pleins en acier.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**11.04 - Profilage des produits plats en acier.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**11.05 - Fabrication de tubes d'acier.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13 - METALLURGIE ET PREMIERE TRANSFORMATION DES METAUX NON FERREUX**

**13.01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrometallurgie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

**13.02 - Métallurgie du plomb, du zing, du cadmium.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13.03 - Métallurgie des métaux précieux.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13.04 - Métallurgie des ferro-alliages.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrometallurgie et de l'électrochimie associées.

**13.05 - Production d'autres métaux non ferreux.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13.10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13.11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

**13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13.15 - Production et transformation de matières fissiles.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**13.16 - Production et transformation de matières fertiles.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**20 - FONDERIE**

**20.01 - Fonderie de métaux ferreux.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## 20.02 - Fonderie de métaux non ferreux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## 21 - TRAVAIL DES METAUX

### 21.01 - Forge, estampage, matricage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

### 21.02 - Découpage, emboutissage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

### 21.03 - Traitement et revêtement des métaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.04 - Décolletage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.05 - Boulonnerie, visserie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.06 - Construction métallique.

Les activités, classées dans ce groupe, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

### 21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe. Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

### 21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

### 21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.10 - Fabrication de ressorts.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.11 - Fabrication de quincaillerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

### 21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.13 - Fabrication de mobilier métallique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.15 - Fabrication de petits articles métalliques.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

### 21.16 - Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 21.17 - Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## 22 - PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

### 22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 22.02 - Fabrication d'autres matériel agricole.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

## 23 - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

### 23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 23.02 - Fabrication de machines à bois.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 23.03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 23.04 - Fabrication d'engrenages et organes de transmission.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 23.05 - Fabrication de matériel de soudage.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

## 24 - PRODUCTION D'EQUIPEMENT INDUSTRIEL

### 24.01 - Robinetterie.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 24.02 - Fabrication et installation de fours.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

### 24.03 - Fabrication et installation de matériel aéronautique, thermique et frigorifique.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, les entreprises, procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.

Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infra-rouge.

Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

- 24.04 - Fabrication de moteurs à combustion interne autres que pour l'automobile et l'aéronautique.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.08 - Chaudronnerie.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - FABRICATION DE MATERIEL DE MANUTENTION, DE MATERIEL POUR LES MINES, LA SIDERURGIE, LE GENIE CIVIL

- 25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

- 26.01 - Fabrication de véhicules blindés.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.
- 26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27 - FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATERIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

- 27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - Fabrication de machines de bureau.

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - FABRICATION DE MATERIEL ELECTRIQUE

- 28.10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.12 - Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance.  
Sont visés toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre et en céramique.
- 28.15 - Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.16 - Réparation de gros matériel électrique.  
Sont visés toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.17 - Fabrication de matériel d'éclairage.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.23 - Fabrication d'accumulateurs.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.
- 28.24 - Fabrication de lampes électriques.  
Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

**29 - FABRICATION DE MATERIEL ELECTRONIQUE MENAGER ET PROFESSIONNEL**

**29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**29.12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**29.13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**29.21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**29.22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

**30 - FABRICATION D'EQUIPEMENT MENAGER**

**30.01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**30.02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**30.03 - Fabrication d'autres appareils d'équipements ménager.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**31 - CONSTRUCTION DE VEHICULES AUTOMOBILES (1) ET D'AUTRES MATERIELS DE TRANSPORT TERRESTRE**

**31.11 - Construction de voitures particulières.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tilerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

**31.14 - Construction de véhicules militaires.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**31.15 - Construction de camions, bonnes, remorques, autres que de tourisme.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tilerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

**31.16 - Fabrication de motocyclettes et cycles.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**31.17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et mot-cycles.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**31.21 - Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**32 - CONSTRUCTION NAVALE**

**32.01 - Construction de bâtiments de guerre.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

**32.02 - Construction de navires de marine marchande.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

**32.03 - Construction d'autres bateaux.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

**32.04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voiles.

**32.05 - Réparation de navires.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

**33 - CONSTRUCTION AERONAUTIQUE**

**33.01 - Construction de cellules d'aéronefs.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**33.02 - Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**33.03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

(1) A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65.

**33.04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**34 - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATERIELS DE PRECISION**

**34.01 - Horlogerie.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**34.02 - Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**34.03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**34.04 - Fabrication d'instruments d'optique et de précision.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

**34.07 - Fabrication de roulements.**

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

**ACTIVITES DIVERSES  
DANS D'AUTRES CLASSES**

**51.11 - Industries connexes à l'imprimerie.**

Dans ce groupe, sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

**54.02 - Fabrication d'articles de sport et de camping.**

Dans ce groupe, est visée la fabrication d'articles en métal.

**54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance.**

Dans ce groupe, sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

**54.05 - Fabrication d'instruments de musique.**

Dans ce groupe, sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

**54.06 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris.**

Dans ce groupe, est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.

**54.07 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, en ciselures et d'articles funéraires.**  
Dans ce groupe, est visée la fabrication des produits en métal ou en métal précieux.

**54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs.**

Dans ce groupe, est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

**55.24 - Installations industrielles, montage-levage.**

Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1.

**55.30 - Installations électriques.**

Dans ce groupe, sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels de technologie radio-électrique et de l'électronique.

Toutefois, il a été expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

**55.71 - Menuiserie, menuiserie.**

Dans ce groupe, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe 1, la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fourneaux et menuiseries métalliques préparées pour le béton armé.

Sont visées la fabrication et la pose associées de menuiserie et de ferronnerie métalliques; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de ferronnerie métalliques.

**55.73 - Aménagements, finitions.**

Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe 1.

Par contre, sont exclues dans ce champ d'application : la fabrication de punaises, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

**59.05 - Commerce de métaux.**

Dans ce groupe, sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

**65.06 - Réparation de véhicules automobiles.**

Dans ce groupe, sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

**66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage.**

Dans ce groupe, est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

**66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie.**

Dans ce groupe, est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

**66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation.**

Dans ce groupe, est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

## 76.00 - Holdings.

Dans ce groupe, sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille; ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste « immobilisations » du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

## 77.01 - Activités d'études techniques.

Dans ce groupe, sont soumises — à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs — conseils et des sociétés de conseils — à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

## 77.03 - Activités d'études informatiques.

Dans ce groupe, sont soumises — à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils — à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application au paragraphe 2, les entreprises d'études et de fabrications qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

## 83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands).

Dans ce groupe, sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

## § I - CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication — y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) — représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs permanents.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel. Cette option sera portée à la connaissance du personnel, dans un délai de 3 mois, à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel, concourant à la fabrication au sens ci-dessus, représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

## § II - CLAUSE DE RÉPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03) auxquelles a été prévue la présente clause de répartition seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes, visés par le présent accord, seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication — y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise — représente au moins 80 % de l'effectif total.
2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.  
Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

## Article 2 — Champ d'application de la clause d'application

Le champ d'application de la clause I<sup>a</sup> de l'article 1<sup>er</sup>, remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'arrêté du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la décision faite par les autres accords collectifs applicables à la métallurgie, à l'accord et à l'avenant précités, au 13 décembre 1972, sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévues par les accords collectifs nationaux de la métallurgie d'origine vicieuse.

## Article 3 — Révision

Au cas où l'une des organisations signerait une demande de révision partielle de ce présent accord national, les organisations signataires du présent accord se réuniront à la diligence de l'U.I.M.M. au sein de son secrétariat.

## Article 4 — Adhésion

Le présent accord national n'a pas, en soi, pour effet d'empêcher un employeur ou un salarié d'y adhérer conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

## Article 5 — Dispositif de dépôt

Le présent accord a été établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et déposé au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 132-6 du Code du Travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'approbation de ses dispositions conformément à la législation en vigueur.

- L'Union des Industries Métallurgiques et Minières.
- La Fédération Générale de la Métallurgie C.F.D.T.
- La Fédération des Syndicats chrétiens de la Métallurgie C.F.T.C.
- La Fédération des Syndicats de la Maîtrise et des Techniciens C.G.C.
- La Fédération des Syndicats de la Métallurgie C.G.T.
- La Fédération confédérale d'Une Ouvrière de la Métallurgie.