CONVENTION COLLECTIVE

DES INDUSTRIES METALLURGIQUES

DE L' ARRONDISSEMENT DU HAVRE

(dernière mise à jour au 25 janvier 2011)

S O M M A I R E

Pages

SOMMAIRE…… **1**

AVERTISSEMENT …… **2**

PREAMBULE …… **3**

———

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES …….. **I.01**

———

TITRE II

PROCES-VERBAUX …… **II.01**

———

TITRE III

Annexes

- Annexe 1 - Barème des rémunérations annuelles garanties …..... **III.01**
- Annexe 2 - Barème des primes d'ancienneté ……..…… **III.02**
- Annexe Primes et indemnités ……..... **III.06**

———————

N.B. : Les TITRES IV « Accords nationaux métallurgie » et IV bis « Accords nationaux interprofessionnels » de la convention collective ne sont pas édités dans la présente version électronique.

A V E R T I S S E M E N T

La Convention Collective des Industries Métallurgiques de l'Arrondissement du Havre a fait l'objet d'une extension par arrêté du Ministère du Travail et de la Participation en date du 16 Mai 1980.

Cet arrêté a été publié au Journal Officiel du 6 Juillet 1980 (numéro complémentaire pages 5906 à 5938).

Certaines clauses de la Convention ont été exclues de l'arrêté d'extension ou ont été étendues sous réserve qu'elles ne soient pas contraires à la législation en vigueur. Ces clauses sont signalées par des renvois à la suite des articles concernés.

( ) – ***Les numéros entre parenthèses dans le corps du texte renvoient aux procès-verbaux – Titre II de la Convention.***

SIGNATAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 26 JUIN 1978 :

- La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Havraise.
- L'Union Locale des Syndicats Force Ouvrière du Havre et de sa région.
- L' Union Locale des Syndicats Chrétiens du Havre et de sa région CFTC.

ONT ADHÈRÈ Á LA CONVENTION COLLECTIVE DU 22 JUIN 1978 :

- Le Syndicat de l'Encadrement de la Métallurgie de la région havraise CFE/CGC.
- Le Syndicat CFDT de la Métallurgie du Havre.

♦ ♦ ♦

CONVENTION COLLECTIVE
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
DE L'ARRONDISSEMENT DU HAVRE

P R E A M B U L E

La Convention Collective en vigueur jusqu'à ce jour dans la région havraise prévoyait des dispositions différentes pour les ouvriers d'une part et les employés - techniciens - dessinateurs et agents de maîtrise d'autre part.

En application de l'Accord National du 10 juillet 1970 modifié, les parties signataires ont décidé de réaliser l'unification des statuts par la présente Convention Collective applicable au 1er juillet 1978.

Fait au Havre, le 26 juin 1978

Chambre Syndicale des Industries
Métallurgiques de l'arrondissement du Havre

Le Président de la Chambre Syndicale

R. TRON

Le Président de la Commission Sociale

H. TRANCART

Syndicat Force Ouvrière de la Métallurgie
du Havre et de sa région

C. COLOMBEL

G. PREVOST

Syndicat CFTC de la Métallurgie
du Havre et de sa région

R. LEMARIE

R. SELLA

T I T R E I

DISPOSITIONS GENERALES

DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Objet et champ d'application
Article 2 - Durée - Dénonciation - révision
Article 3 - Liberté d'opinion et liberté syndicale
Article 4 - Exercice des fonctions syndicales
Article 5 - Panneaux d'affichage
Article 6 - Délégués du personnel
Article 7 - Collèges électoraux
Article 8 - Préparation des élections
Article 9 - Modalités du vote
Article 10 - Accords particuliers
Article 11 - Comités d'entreprise
Article 12 - Embauchage
Article 13 - Classification et seuils d'accueil
Article 14 - Essai professionnel
Article 15 - Contrat de travail
Article 15bis - Période d'essai
Article 16 - Résiliation et suspension du contrat de travail - Délai de préavis
Article 17 - Indemnité de licenciement
Article 17bis - Rupture conventionnelle
Article 18 - Licenciements collectifs pour cause économique
Article 19 - Départ volontaire à la retraite
Article 19bis - Mise à la retraite
Article 20 - Absences - Maladie- Accident du Travail
Article 21 - Indemnisation Maladie - Accident du Travail
Article 22 - Congés maternité
Article 23 - Service national
Article 24 - Présence continue et ancienneté
Article 25 - Rémunérations minimales hiérarchiques et rémunérations annuelles garanties
Article 26 - Paiement des salaires - bulletin de paie
Article 27 - Apprentissage - Formation et perfectionnement professionnels
Article 28 - Changement de poste - Intérim de fonction - garantie de fin de carrière pour les ouvriers
Article 29 - Travail au rendement
Article 30 - Prime d'ancienneté
Article 31 - Primes et indemnités
Article 32 - Indemnité de transport
Article 33 - Durée du travail
Article 34 - Réduction de la durée de travail
Article 35 - Heures supplémentaires
Article 36 - Rémunération des heures anormales
Article 37 - Horaire variable
Article 38 - Contrat de travail à durée hebdomadaire réduite
Article 39 - Congés payés
Article 40 - Congés exceptionnels pour événements de famille
Article 41 - Jours fériés
Article 42 - Conditions de déplacement
Article 43 - Changement de résidence
Article 44 - Hygiène et sécurité
Article 45 - Services médicaux du travail
Article 46 - Travail des femmes et des jeunes
Article 47 - Travailleurs handicapés
Article 48 - Régimes complémentaires de retraite
Article 49 - Avantages acquis
Article 50 - Interprétation de la Convention - Différends collectifs
Article 51 - Accords nationaux
Article 52 - Dépôt de la Convention

CLASSEMENT MATIERES

	TITRE I *pages*
Absences	**4 – 24**
Absentéisme	**26**
Accords nationaux	**55**
Affichage syndical	**4**
Ancienneté (présence continue et)	**29**
Appointements	**33**
Apprentissage	**33**
Avantages acquis	**54**
Bulletin de paie	**29**
Champ d'application	**1**
Changement de résidence	**50**
Changement de poste	**36**
Classification	**9**
Collèges électoraux	**5**
Commissions paritaires	**4**
Comités d'entreprise	**8**
Conciliation (Interprétation)	**54**
Congés exceptionnels pour événements de famille	**47**
Congés payés	**45**
Congés supplémentaires d'ancienneté	**47**
Contrat de travail	**13**
Contrat à durée hebdomadaire réduite	**44**
Délai de préavis	**16**
Délégués du personnel :	**4**
- collèges électoraux	**5**
- préparation des élections	**5**
- modalités de vote	**6**
- accords particuliers	**7**
Départ volontaire à la retraite	**21**
Déplacements	**48**
Dépôt de la convention	**55**
Différends collectifs (conciliation)	**54**
Diplômes	**9**
Domaine d'application	**1**
Durée – Dénonciation – Révision	**2**
Durée du travail	**39**
Elections	**5**
Embauchage	**8**
Essai professionnel	**13**
Exercice des fonctions syndicales	**3**
Femmes (travail des)	**52**
Forfait (régime du)	**33**
Fonctions syndicales	**3**
Formation et perfectionnement professionnels	**33**
Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	**36**

	TITRE I *pages*
Handicapés	**53**
Heures anormales	**-**
- définition	**40**
- paiement	**42**
Heures supplémentaires	**41**
Horaire variable	**44**
Hygiène et sécurité	**50**
Indemnité de licenciement	**18**
Indemnisation des heures	**32**
Indemnisation maladie	**26**
Indemnisation de transport	**39**
Intérim de fonction	**36**
Interprétation de la Convention	**54**
Jeunes ouvriers	**-**
(travail –appointements)	**53**
Jours fériés	**48**
Liberté d'opinion – liberté syndicale	**2**
Licenciements collectifs	**20**
Maladie ou accidents	**24-25-26**
Maternité	**28**
Mise à la retraite	**23**
Objet et champ d'application	**1**
Paiement du salaire – Bulletin de paie	**31**
Panneaux d'affichage	**4**
Période d'essai	**13**
Préavis	**16**
Présence continue et ancienneté	**29**
Prime d'ancienneté	**38**
Primes et indemnités	**39**
Réduction de la durée du travail	**41**
Régime complémentaire de retraite	**53**
Rémunérations annuelles garanties	**29**
Rémunérations minimales	**29**
Résiliation et suspension du contrat	**16**
Rupture conventionnelle	**20**
Salaires	**29**
Services médicaux du travail	**51**
Service national	**28**
Seuils d'accueil	**9**
Syndicats	**3**
Travail à temps réduit	**44**
Travail au rendement	**38**
Travail des femmes	**52**
Travail des handicapés	**53**
Travail des jeunes	**52**
Travail temporaire	**9**
Vote par correspondance	**6**

TITRE 1

DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention règle les rapports entre employeurs et salariés des Industries métallurgiques, mécaniques, similaires et connexes de l'arrondissement du Havre.

Le champ d'application professionnel de la Convention comprend les entreprises ou fractions d'entreprises appartenant aux industries qui figurent - sous les références indiquées (V. accords) dans la nomenclature des activités économiques de l'INSEE (code APE), étant entendu que lorsqu'un sous-groupe est mentionné sans que les différentes rubriques qu'il contient soient énumérées, toutes ces rubriques doivent être considérées comme visées par la présente Convention lorsqu'il s'agit de ces mêmes industries.

Les clauses de la présente Convention s'appliquent aux salariés des entreprises ou fractions d'entreprises entrant dans le champ d'application défini ci-dessus, même s'ils ne ressortissent pas directement par leur profession à la Métallurgie (par exemple : travailleurs du bâtiment, des transports, des livraisons, etc...). Ces salariés bénéficieront de la classification de la métallurgie correspondant à leur capacité professionnelle et les avantages complémentaires propres à l'entreprise qui les emploie leur seront applicables de plein droit.

La Convention ne s'applique pas aux Ingénieurs et Cadres, une Convention particulière règle leur situation (Titre V).

ARTICLE 2 - **DUREE - DENONCIATION - REVISION**

La présente Convention est conclue pour une durée d'un an, à compter de la date de sa signature.

A défaut de dénonciation par l'une des parties contractantes un mois avant l'expiration de la durée initiale prévue, elle se poursuivra par tacite reconduction pour une durée indéterminée. La convention ainsi reconduite pourra être dénoncée à toute époque avec un préavis d'un mois.

La partie qui dénoncera la Convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de Convention Collective, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Au cas où l'une des parties contractantes formulerait une demande de révision partielle de la présente Convention, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Les négociations commenceront au plus tard dans le délai d'un mois. Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord leur en substituant de nouvelles.

ARTICLE 3 - **LIBERTE D'OPINION ET LIBERTE SYNDICALE**

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de leur choix, constitué conformément à la réglementation en vigueur. Elles s'engagent à ne prendre en considération envers quiconque dans les relations au sein de l'entreprise, ni les origines sociales, raciales ou nationales (sous réserve des restrictions imposées par la législation et la réglementation en vigueur), ni les croyances ou les opinions, ni le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à tel ou tel syndicat.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement, conformément aux dispositions de l'article L 412.2. du Code du Travail.

Si l'une des parties contractantes estime qu'il a été porté atteinte aux libertés visées à l'alinéa précédent, le litige, s'il ne peut être réglé à l'amiable, sera soumis aux parties contractantes qui s'emploieront dans le délai le plus bref, à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

ARTICLE 4 - EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES

1. DANS L'ENTREPRISE

L'exercice des fonctions syndicales et les prérogatives dévolues aux délégués syndicaux sont réglés par la loi et les accords d'entreprise s'il y a lieu.

2. HORS DE L'ENTREPRISE

a) Commissions paritaires :

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, signataires de la présente convention, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

(*) Il en sera de même pour les salariés désignés par leurs organisations syndicales pour participer à des commissions paritaires contractuelles (commission régionale de l'emploi, par exemple) dont la juridiction s'applique aux entreprises relevant de la présente convention.

b) Commissions officielles :

(*) Les salariés désignés pour participer comme membres à des commissions officielles prévues par les textes législatifs, notamment : Administrateurs Caisse Sécurité Sociale - Administrateurs C.A.F. et U R S S A F - Comités Techniques Caisse Régionale (Accidents du travail) - Commissions départementales diverses - Commissions de conciliation - A S S E D I C - seront autorisés à s'absenter dans les conditions fixées au paragraphe d). (1)

c) Réunions syndicales :

Les salariés mandatés pour participer aux réunions statutaires des organisations syndicales représentatives, pourront être autorisés à s'absenter dans les conditions fixées au paragraphe d).

Dans les entreprises où le ou les délégués syndicaux bénéficient de par la loi d'un crédit d'heures, ce ou ces délégués syndicaux désignés qui assisteront aux réunions prévues ci-dessus, pourront le faire en imputant le temps passé sur leur crédit d'heures de délégation.

d) Autorisations d'absence :

Des nécessités impérieuses de service pourront, seules, intervenir dans l'instruction des demandes d'autorisations d'absences, non rémunérées prévues aux paragraphes b) et c) ci-dessus.

(*) *Une liste des commissions, conseils ou comités administratifs ou paritaires visés à l'article L 992.8 du Code du Travail et qui ouvrent droit au maintien de la rémunération a fait l'objet d'un arrêté du 20 Mai 1980 (JO du 24 Mai 1980) modifié par les arrêtés des 27.12.1983 (JO du 18.1.1984) et du 13.4.1988 (JO du 6.5.1988) dans le domaine de l'Emploi, de la Formation et des jurys d'examen.*

Les demandes d'absence devront être présentées une semaine à l'avance, sauf cas de force majeure. Il pourra être exigé qu'elles soient justifiées suivant les cas, par un document officiel, ou une convocation nominative écrite émanant de l'organisation intéressée.

Réponse motivée devra être donnée par la Direction dans les 48 heures suivant la demande. Les absences ainsi autorisées ne seront pas déduites des temps de présence servant au calcul des congés payés annuels.

ARTICLE 5 - **PANNEAUX D'AFFICHAGE**

L'affichage syndical s'effectue conformément aux dispositions de l'article L 412.7 du Code du Travail. Un accord devra être réalisé dans chaque entreprise pour l'application pratique du présent article (2).

ARTICLE 6 - **DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL**

Dans chaque établissement occupant habituellement plus de 10 salariés, il existe des délégués du personnel dans les conditions prévues par les dispositions légales complétées par celles ci-dessous :

1. Chaque réception collective des délégués donne lieu à l'établissement d'un compte rendu traitant des questions d'ordre général, établi contradictoirement et affiché dans chaque atelier ou bureau par les soins de la Direction.

2. Lorsqu'un délégué titulaire cesse ses fonctions, son remplacement est assuré par le délégué suppléant du même collège appartenant à la liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le délégué titulaire a été élu et ayant obtenu le plus grand nombre de voix sur cette liste.

3. S'il arrive, par suite de nouvelles cessations de fonctions, que dans un collège les titulaires viennent à disparaître en totalité, il est alors procédé à de nouvelles élections pour l'ensemble de ce collège, afin de pourvoir au remplacement de tous les délégués, titulaires et suppléants, dudit collège.

Le mandat des délégués élus dans ces conditions expire à la date où aurait expiré celui des délégués qu'ils sont appelés à remplacer.

4. Le temps passé à l'exercice des fonctions de délégués étant rémunéré comme temps de travail, si exceptionnellement il arrive du fait desdites fonctions que la présence d'un délégué soit nécessaire dans l'entreprise en dehors de la durée normale de son travail, le temps correspondant est ajouté à cette durée normale.

En vue d'éviter des discussions ultérieures, l'intéressé fera constater sa présence par qui de droit et les modalités de paiement ou récupération de ces heures seront définies en accord avec l'entreprise.

5. Dans les établissements n'occupant pas plus de 10 salariés et qui de ce fait peuvent ne pas avoir de délégué du personnel, les réclamations individuelles et collectives qui n'ont pas été directement satisfaites pourront être présentées par écrit, par une organisation syndicale de salariés signataire, à la Chambre Syndicale patronale qui en étudiera le bien-fondé et s'efforcera, aussi rapidement que possible, de faciliter une solution satisfaisante.

ARTICLE 7 - **COLLÈGES ÉLECTORAUX**

Les collèges électoraux sont constitués conformément au Code du Travail et notamment à l'article L 420.7.

En application de l'alinéa 3 dudit article, la répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories, la modification du nombre de collèges et éventuellement, l'augmentation du nombre de délégués, devront faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

En cas de désaccord sur les effectifs, les organisations syndicales pourront demander à consulter sur place le registre d'entrée et de sortie du personnel.

ARTICLE 8 - **PRÉPARATION DES ÉLECTIONS**

La date du premier tour de scrutin doit être placée dans le mois qui précède l'expiration du mandat des délégués.

Elle sera annoncée au moins un mois à l'avance par un avis affiché dans l'établissement et dont copie sera remise aux organisations syndicales intéressées.

La liste des électeurs sera affichée au moins trois semaines avant la date fixée pour les élections.

Les candidatures seront remises par les organisations syndicales à l'employeur au moins 7 jours ouvrables avant la date fixée pour l'élection. Celui-ci les fera afficher simultanément dans un délai de 3 jours ouvrables.

Lorsqu'il devra être procédé à un second tour de scrutin, celui-ci aura lieu dans le délai de deux semaines après le premier. La date en sera annoncée au moins 10 jours ouvrables à l'avance et les candidatures devront être remises à l'employeur et affichées dans les mêmes conditions qu'au premier tour.

ARTICLE 9 - **MODALITÉS DU VOTE**

La fourniture du matériel nécessaire au vote (tables - chaises - urnes - bulletins de vote - enveloppes - isoloirs, etc.) et l'organisation du vote sont à la charge de l'employeur.

Le temps passé aux élections est considéré comme temps de travail dans les limites fixées par le protocole d'accord ou à défaut par la direction et payé aux salariés sur la base de leur salaire réel.

Dans chaque collège, il est procédé au vote dans deux urnes différentes, l'une pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants.

Les bulletins et enveloppes seront tous identiques ; toutefois, ils seront de couleur différente pour l'élection des délégués titulaires d'une part et des délégués suppléants d'autre part.

Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus anciens dans l'Etablissement, fraction d'établissement ou collège et du plus jeune présent à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus âgé.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé désigné par la Direction. Si le bureau avait à prendre une décision, cet employé aurait simplement voix consultative.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction, 24 heures à l'avance, un membre du personnel pour assister aux opérations électorales.

VOTE PAR CORRESPONDANCE

Le vote par correspondance pourra être prévu par voie d'accord au sein de l'établissement pour les salariés absents par suite de maladie ou d'accident du travail ou par suite d'absence autorisée. Cet accord déterminera les modalités du vote.

A cet effet, il sera adressé à chacun des membres du personnel absent dans les conditions ci-dessus, au plus tard 5 jours avant la date fixée pour le vote :

1. Deux enveloppes : titulaires et suppléants,
2. Un jeu complet de bulletins de vote,
3. Un exemplaire de la circulaire concernant les modalités du vote,
4. Une enveloppe timbrée à l'adresse de l'entreprise, portant la mention "vote du ..." et l'indication de l'envoyeur au dos.

Cette enveloppe servira à l'électeur pour envoyer ses bulletins de vote, insérés eux-mêmes dans les enveloppes respectives.

Les plis seront postés de telle manière qu'ils arrivent à l'entreprise avant l'heure fixée pour le scrutin.

On ne tiendra compte que des enveloppes arrivées au plus tard avant la clôture du scrutin. Les enveloppes arrivées tardivement seront détruites par un représentant de la Direction, en présence du Président du bureau de vote concerné.

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

DÉPOUILLEMENT

Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après l'heure fixée pour la fin du scrutin.

Les résultats du scrutin sont consignés dans un procès-verbal établi en autant d'exemplaires qu'il y a de listes plus un, signé par les membres du bureau centralisateur.

Un exemplaire est remis à chaque organisation syndicale ayant présenté une liste. Le dernier exemplaire reste entre les mains de la Direction. Une copie du procès-verbal est remise à chaque délégué élu, une autre affichée dès le lendemain dans l'établissement intéressé. Une copie sera adressée à l'Inspection du travail.

ARTICLE 10 - **ACCORDS PARTICULIERS**

Les dispositions des articles précédents qui traitent du mode d'élection des délégués ne font pas obstacle à la conclusion, dans le cadre des Etablissements, d'accords particuliers aboutissant à des solutions différentes, dans la mesure où les dispositions légales le permettent.

(*) L'établissement pourra notamment être découpé en ateliers et services, dotés chacun d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant, dont l'élection se fera au scrutin uninominal.

Dans le but d'améliorer la représentation des différentes catégories de personnel dans les divers Ateliers ou Services, les accords en cause pourront prévoir un nombre de délégués plus élevé que le nombre légal.

ARTICLE 11 - **COMITES D'ENTREPRISE**

Dans chaque entreprise (ou établissement) occupant habituellement plus de 50 salariés, il existe un Comité d'Entreprise (ou d'établissement) dans les conditions prévues par les dispositions légales et du présent article.

Dans les entreprises où la référence prévue par l'article L 432.9. du Code du Travail n'existe pas, il est souhaitable qu'un accord intervienne entre les membres du Comité et l'employeur, pour la création d'œuvres sociales.

Lorsque l'information du Comité d'Entreprise est prévue par des textes légaux ou réglementaires, l'employeur s'attachera à communiquer aux membres du Comité l'information la plus complète et la mieux adaptée possible dans les domaines relevant de la compétence de cette institution.

Ainsi seront notamment présentées au Comité d'Entreprise par l'employeur, des informations de nature économique et financière énumérées aux articles L 432.4. et suivants du code du travail.

Pour la préparation des élections et les modalités de vote, les règles fixées aux articles 7, 8 et 9 ci-dessus pour les délégués s'appliquent aux Comités d'Entreprise (ou d'établissement).

Le présent article ne s'applique pas aux Ateliers des Compagnies de Navigation qui relèvent pour leur Comité d'Entreprise d'une législation spéciale.

ARTICLE 12 - **EMBAUCHAGE**

Les dispositions légales ou réglementaires, en particulier celles des articles L 311.2. du code du travail en matière d'embauchage, seront observées tant par les employeurs que par les salariés.

(*) *Le membre de phrase : « dont l'élection se fera au scrutin uninominal » n'a pas été étendu.*

En cas d'embauchage collectif, le personnel sera tenu informé, par voie d'affichage, des catégories professionnelles dans lesquelles des postes sont vacants.

(*) Dans les entreprises qui ont procédé à un licenciement pour cause économique, il sera fait appel en priorité lors du réembauchage aux salariés qui auront été licenciés depuis moins de 12 mois, s'ils ont manifesté le désir d'user de cette priorité dans le délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise.

Dans le cas où les salariés ainsi réembauchés exécuteront le même travail ou exerceront la même fonction qu'avant leur licenciement, ils devront être replacés au même coefficient.

Dans le cas où les postes proposés sont de moindre qualification, les dispositions des articles 36 et 29 de l'accord du 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi seront applicables.

En cas de création ou de vacance d'emploi, les employeurs faciliteront la promotion dans l'entreprise, en faisant appel en priorité aux salariés susceptibles de remplir cet emploi, ou qui feront valoir leurs aptitudes particulières en vue de leur accession à ce poste.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne peuvent faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi de certaines catégories de main-d'œuvre ou à la nature des travaux à exécuter.

En cas de besoin temporaire de personnel, les entreprises rechercheront les possibilités de prêt de main-d'œuvre des autres entreprises de la profession, dans les limites prévues par la loi.

Travail temporaire :
L'emploi de personnel temporaire est soumis aux prescriptions des articles L 124.1. et suivants et R. 124.1. et suivants du code du travail.

ARTICLE 13 - CLASSIFICATION ET SEUILS D'ACCUEIL

Pour le classement des salariés, il sera fait application de l'Accord National du 21 Juillet 1975 modifié sur la classification (voir partie Accords).

Les seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels seront les suivants :

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.

(*) *étendu sous réserve de l'application de l'article L 321-14 du Code du travail.*

Toutefois, le titulaire d'un C.A.P. de Dessinateur d'étude en construction mécanique, obtenu par la promotion sociale, bénéficiera du niveau II échelon III (coefficient 190).

B) BREVET D'ETUDES PROFESSIONNELLES

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un Brevet d'Etudes Professionnelles.

C) CERTIFICAT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES - 1ER DEGRÉ

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

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

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

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

D) BREVET PROFESSIONNEL

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau III (coefficient 215).

Toutefois, le titulaire d'un Brevet professionnel manuel de la Métallurgie bénéficiera d'une classification qui ne sera pas inférieure au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) dans les filières agents de maîtrise et techniciens, quand il aura été affecté à un poste dans ces filières.

Il est précisé qu'il y aura intérêt à ce que le salarié ait suivi ou suive les cours ci-dessous :

. s'il s'agit d'un poste de technicien : cours d'agent d'étude du travail ou d'agent des méthodes.
. s'il s'agit d'un poste d'agent de maîtrise : cours de préparation à la maîtrise.

L'employeur s'efforcera de faire bénéficier le titulaire d'un tel diplôme d'une priorité de promotion.

Le seuil d'accueil pour un dessinateur titulaire d'un brevet professionnel de dessinateur industriel sera de 255.

E) BREVET DE TECHNICIEN

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 2è échelon du niveau III (coefficient 225) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

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

F) BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE ET BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL

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

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

G) CERTIFICAT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES - 2È 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. - 2è degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2è 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 255) 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 2è 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 3è 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 2è 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 3è échelon du niveau IV (coefficient 285).

J) DIPLÔME DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS

. Le classement d'accueil d'un diplômé d'études supérieures techniques du CNAM ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau V (coefficient 305).

. Le classement d'accueil d'un diplômé d'études supérieures économiques du CNAM ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau V (coefficient 305).

. Le classement d'accueil d'un diplômé de premier cycle technique du CNAM ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255).

. Le classement d'accueil d'un diplômé de premier cycle économique du CNAM ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255).

K) DIPLÔME D'ETAT D'INFIRMIER OU D'INFIRMIÈRE

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1er échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2è 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 3è échelon du niveau IV (coefficient 285).

L'infirmier ou l'infirmière doit assurer les travaux administratifs inhérents au bon fonctionnement du service médical et de l'infirmerie conformément à la loi et aux décrets en vigueur.

ARTICLE 14 - ESSAI PROFESSIONNEL

S'il est demandé une épreuve préliminaire, connaissance sera donnée à l'intéressé de sa nature, de ses conditions, de sa durée d'exécution ainsi que de la qualification à laquelle elle correspond.

Au cas où les résultats de cette épreuve, sans être pleinement satisfaisants, permettent de supposer que l'insuffisance est accidentelle, l'intéressé sera admis à commencer la période d'essai.

Le temps passé à une épreuve préliminaire éventuelle sera payé au moins à la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie, toute demi-journée commencée étant intégralement payée.

ARTICLE 15 - CONTRAT DE TRAVAIL

Tout engagement sera notifié par écrit dès l'embauche en indiquant notamment :

- le niveau, l'échelon, le coefficient hiérarchique correspondants.

- les horaires et les conditions d'emplois particulières.

- le salaire ou les appointements garantis (base durée légale du travail) et s'il en existe, les divers autres éléments de la rémunération.

- la durée de la période d'essai et la possibilité, le cas échéant, de la renouveler.

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

ARTICLE 15 bis - PERIODE D'ESSAI

1° Objet de la période d’essai

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

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

2° Existence de la période d’essai

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

3° Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4° Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

5° Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- quarante-huit heures au cours du premier mois de présence ;

- deux semaines après un mois de présence ;

- un mois après trois mois de présence.

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures pour une présence d'au moins huit jours.

6° Portée de l'article 15 bis des Dispositions Générales

Les dispositions du présent article 15 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

ARTICLE 16 - RÉSILIATION ET SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL - DÉLAI DE PRÉAVIS

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes sous réserve du respect des dispositions légales ou réglementaires et des règles particulières qui suivent.

a) La partie qui prend l'initiative de la résiliation du contrat de travail devra accorder à l'autre un délai de préavis, sauf cas de faute grave ou de force majeure (4) :

- 2 semaines pour les salariés occupant un emploi classé aux niveau I et II.
- 1 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau III.
- 2 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau IV.
- 3 mois pour les salariés occupant un emploi classé au niveau V.

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

Dans le cas d'inobservation du préavis, la partie qui en a pris l'initiative 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.

Toutefois, 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 conventionnelle.

Dans tous les autres cas, le salarié licencié qui quitterait l'établissement pour occuper un nouvel emploi, ne serait dispensé d'avoir à payer cette indemnité qu'à condition que :

- ou bien la moitié du préavis se soit écoulée, et il suffit en ce cas qu'il avise son employeur de sa décision.

- ou bien, si la moitié du préavis n'est pas encore écoulée, il obtienne de son employeur le consentement.

b) Jusqu'à ce qu'il ait trouvé du travail, le salarié est autorisé à s'absenter pour en rechercher dans les conditions suivantes :

La durée de ces absences sera de 20 h. lorsque le salarié aura droit à un préavis de deux semaines, de 50 heures par mois dans les autres cas ; ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

Ces heures pourront être bloquées en tout ou en partie si cela est nécessaire pour les recherches et dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Elles sont normalement fixées d'un commun accord et, à défaut d'accord, alternativement un jour au gré du salarié et un jour au gré de l'employeur.

c) Les dispositions ci-dessus ne sont valables que pour les contrats de travail à durée indéterminée.

d) Si un salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, ce dernier continuera à courir et le contrat prend fin à l'expiration de la période prévue.

e) Même s'il a signé un reçu pour solde de tout compte lors de son départ, le salarié conserve tous les droits auxquels il pourrait valablement prétendre notamment pour les sommes qui lui resteraient dues, à quelque titre que ce soit (compléments de salaires, primes de fin d'année ou similaires, etc...) dans les conditions prévues par la loi notamment dénonciation dans le délai de deux mois à compter de la signature du reçu.

ARTICLE 17 - **INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

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

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

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

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 24 de la présente convention collective, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 24 de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la

durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Les dispositions du présent article 17 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs.

ARTICLE 17 bis - RUPTURE CONVENTIONNELLE

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du Travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1er, du code du Travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 17 de la présente convention. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du Travail.

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

Les dispositions du présent article 17 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs.

ARTICLE 18 - LICENCIEMENTS COLLECTIFS POUR CAUSE ÉCONOMIQUE

En cas de licenciement collectif pour cause économique, il sera fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que des clauses des accords nationaux sur les problèmes généraux de l'emploi (voir partie Accords).

Si l'employeur décide de procéder à un licenciement collectif, l'ordre des licenciements dans les diverses branches intéressées sera établi à l'intérieur de chaque groupe excédentaire, réunissant les salariés de mêmes possibilités d'utilisation, en commençant à égalité d'aptitude professionnelle par les moins anciens, l'ancienneté étant majorée d'un an pour les salariés mariés dont le conjoint ne travaille pas, d'un an pour chaque enfant à charge au sens de la législation sur les Allocations Familiales et d'un an pour chaque enfant infirme ou ascendant bénéficiaire de la Caisse Sociale et vivant sous le même toit. (6).

Les dispositions ci-dessus ne pourront faire échec aux obligations résultant des lois relatives à l'emploi préférentiel de certaines catégories de salariés.

La Chambre Syndicale Patronale aidera au reclassement du personnel faisant ainsi l'objet d'un licenciement collectif.

A la reprise d'activité, l'employeur examinera à nouveau avec le Comité d'Entreprise (ou d'Etablissement), ou, à défaut, avec les délégués du personnel, la nouvelle situation et les conséquences à en tirer sous le double aspect de principe : augmentation de l'horaire et réembauchage.

En ce qui concerne ce dernier, il est rappelé que le personnel précédemment licencié aura la priorité prévue à l'article 12 de la Convention, celle-ci devant s'exercer dans l'ordre inverse des licenciements.

ARTICLE 19 - **DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE**

1° Définition

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

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

2° Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;

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

3° Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 24 des Dispositions Générales de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

4° Portée de l'article 19

Les dispositions du présent article 19 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives au départ volontaire à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

ARTICLE 19 bis **- MISE A LA RETRAITE**

1° Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2° Délai de prévenance

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

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;

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

3° Indemnité de mise à la retraite

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

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 24 des Dispositions Générales de la présente convention collective, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

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

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

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

4° Portée de l'article 19 bis

Les dispositions du présent article 19 bis ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la mise à la retraite, figurant dans les conventions et accords collectifs.

ARTICLE 20 - ABSENCES - MALADIE - ACCIDENTS

1° - Toute absence, même si elle résulte des suites d'un accident du travail, jugé bénin à l'origine, doit être valablement justifiée par l'intéressé dans un délai maximum de 3 jours, sauf cas de force majeure.

Ces absences résultant de maladie ou d'accident ne constituent pas en elles-mêmes une rupture du contrat de travail.

(*) 2° - Par dérogation à ce principe, au cas où la durée de l'absence, du fait d'une maladie ou d'un accident de trajet, dépasserait 6 mois, l'employeur sera fondé à considérer qu'il y a rupture du contrat de travail, à charge pour lui d'en informer l'intéressé par lettre recommandée et de respecter les formes légales.

A condition que l'intéressé ait gardé le contact avec son entreprise et continue à le garder par la suite, ce délai sera porté à 3 ans, en cas de longue maladie au sens de la Sécurité sociale.

(**) Il sera tenu compte du fait que la rupture du contrat de travail est due à un cas de force majeure par l'adoption du régime particulier ci-dessous :

- Aucune indemnité de part et d'autre pour absence de délai de préavis.(**)
- Octroi de l'indemnité éventuelle de licenciement dans les conditions prévues à l'article 17, dans la mesure où celle-ci dépasserait les sommes susceptibles d'avoir été versées au titre des salaires ou appointements pendant la période d'absence. (**)
- Octroi de la priorité de réembauchage dans les conditions prévues à l'article 12.

(***) 3° - Pour les accidents du travail (accidents de trajet exclus) à partir de la consolidation de la blessure et au cas où l'intéressé ne serait plus apte à exercer son métier, l'employeur pourra prendre acte de la rupture du contrat de travail. La priorité de réembauchage, dans les conditions prévues à l'article 12 jouera pour un emploi correspondant aux aptitudes nouvelles du salarié ou au métier pour lequel il aura été éventuellement réadapté.

Si l'employeur ne peut procurer cet emploi à l'intéressé, il lui versera une somme égale à l'indemnité de préavis à laquelle s'ajoutera éventuellement l'indemnité de licenciement.

Si le salarié est réembauché, les avantages légaux ou conventionnels auxquels il peut avoir droit en raison de son ancienneté, seront calculés en prenant en considération l'ancienneté dont il bénéficierait au jour de la rupture du contrat consécutive à l'accident.

(*) *cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des articles L 122.14 et suivants, L 122.6, L 122.9 et R 122.1 du Code du travail et de la loi n° 78.49 du 19 Janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé).*

(**) *cet alinéa n'a pas été étendu.*

(***) *cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des article L 122.14 et suivants du Code du travail.*

(*) 4° - Si l'employeur se trouve, avant l'expiration des délais ci-dessus, dans la nécessité de procéder au remplacement effectif de l'intéressé, il devra l'en informer par lettre recommandée. Le remplaçant sera avisé, lors de son embauchage, que son emploi n'est pas stable et qu'il devra céder la place au titulaire à sa rentrée. Toutefois, ce dernier ne pourra reprendre son service effectif qu'à l'expiration du délai réglementaire de préavis applicable au remplaçant, et il lui appartiendra, en conséquence, de tenir l'employeur en temps voulu au courant de sa rentrée future.

Cette disposition laisse à l'employeur la faculté de constater la rupture du contrat de travail dans les conditions précédemment exposées au cas où l'absence du titulaire viendrait à atteindre les délais fixés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus.

5° - Si la cause de la résiliation est indépendante de la maladie ou de l'accident (licenciement collectif, faute grave) celle-ci peut intervenir dans les conditions normales au cours de l'absence pour maladie ou accident.

ARTICLE 21- INDEMNISATION MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL

1 – PRINCIPE

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, tout salarié bénéficiera, à compter du 1er juillet 1978, du maintien de sa rémunération, selon les modalités fixées ci-dessous à condition d'avoir justifié de cette incapacité dans les délais prévus à l'article 20, 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 économique européenne.

2 – MODALITÉS D'INDEMNISATION

La durée et le taux de versement sont fonction de l'ancienneté décomptée dans les conditions précisées à l'article 24 de la Convention.

(*) *la phrase : « toutefois, ce dernier ne pourra reprendre son service effectif qu'à l'expiration du délai réglementaire de préavis applicable au remplaçant, et » n'est pas étendue.*

Échelons d'ancienneté	Durée du versement	
	à plein tarif	à 3/4 de tarif
De 0 à 6 mois	15 jours	15 jours
De 6 mois à 1 an	30 jours	30 jours
De 1 an à 3 ans	60 jours	60 jours
De 3 ans à 5 ans	90 jours	90 jours
De 5 ans à 10 ans	120 jours	120 jours
De 10 ans à 15 ans	150 jours	150 jours
De 15 ans et plus	180 jours	180 jours

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité sociale ou des Caisses complémentaires. La durée du versement s'entend en jours calendaires. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué pendant son absence dans la partie d'établissement, à laquelle il appartenait.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un travailleur acquiert un nouvel échelon d'ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il en bénéficiera pour la période d'indemnisation à courir.

Si plusieurs congés de maladie donnant lieu à indemnisation au titre du présent article sont accordés entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année, la durée totale d'indemnisation ne peut excéder celle précisée par le tableau ci-dessus.

L’indemnisation calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie.

Les dispositions du présent article s’appliquent également en cas de déplacement de service.

ARTICLE 22 - CONGÉS MATERNITÉ

Les congés payés de maternité dans la période qui précède et qui suit l'accouchement sont fixés conformément aux dispositions du Code de la Sécurité sociale.

Pendant cette période, l'intéressée percevra la différence entre ses appointements nets et les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité sociale et les régimes de Prévoyance auxquels participe l'employeur. Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d’un accord d’entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

ARTICLE 23 - SERVICE NATIONAL

1 - JOURNÉES DE PRÉ-SÉLECTION

Après trois mois d'ancienneté, le salarié convoqué pour les journées de présélection sera indemnisé des heures de travail perdues dans les conditions prévues à l'avant-dernier paragraphe de l'article 40.

2 - SERVICE NATIONAL OBLIGATOIRE

L'accomplissement du Service Militaire est réglé selon les dispositions légales.

3 - RETOUR DU SERVICE NATIONAL

Le service national n'est pas en lui-même une cause de rupture du contrat de travail : il en suspend l'exécution. Toutefois, l'intéressé ne pourra bénéficier de cette disposition que s'il a fait connaître à son employeur son intention de reprendre son poste dès qu'il saura la date de sa libération et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

Lorsqu'il ne pourra 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 une somme égale à l'indemnité de préavis à laquelle s'ajoutera éventuellement l'indemnité de licenciement.

4 - PÉRIODES MILITAIRES

Pendant les périodes militaires réglementaires normales de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, le salarié continue à toucher son salaire ou ses appointements, déduction faite de la solde perçue qui devra être déclarée par l'intéressé.

Par période militaire, il faut entendre une période d'instruction dont la durée n'excède pas trois semaines, en dehors de toute mesure de pré-mobilisation ou de rappel de certaines classes ou de certaines spécialités.

Par solde perçue on entend toutes sommes entrant dans le montant des sommes déclarées par l'autorité militaire au service des contributions directes.

Les salaires ou les appointements dus au salarié, sont ceux qu'il aurait perçus s'il avait travaillé, sur la base de l'horaire affiché dans l'établissement.

ARTICLE 24 - PRÉSENCE CONTINUE ET ANCIENNETÉ

Sauf exceptions prévues par les dispositions de la présente convention collective, pour l'application des dispositions conventionnelles, on entend par présence continue, le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, y compris les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Sauf exceptions prévues par la présente convention collective, pour la détermination de l'ancienneté on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats antérieurs conclus avec le même employeur.

ARTICLE 25 - RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES

A - Rémunérations minimales hiérarchiques :

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

Les rémunérations minimales hiérarchiques fixées pour la durée légale du travail sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques sont assortis d'une majoration de 5% pour les ouvriers.

B - Rémunérations annuelles garanties :

- Les rémunérations annuelles garanties constituent une garantie de rémunérations effectives pour les catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, à l'exception des travailleurs à domicile. Leurs montants feront l'objet d'une négociation annuelle.

Le barème des rémunérations annuelles garanties est fixé pour la durée légale du travail en vigueur. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque salarié et supportera le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

La rémunération annuelle garantie sera calculée prorata temporis dans les cas suivants :

- en cas d'entrée ou de départ en cours d'année
- en cas de changement de classement
- en cas de suspension du contrat de travail

Il sera fait un abattement pour les jeunes âgés de moins de 18 ans sur la base des pourcentages définis à l'article 26 alinéa c) de la convention collective.

- Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le barème des rémunérations annuelles garanties, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de Sécurité sociale, y compris les compensations pour réduction d'horaire, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective.
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres prévues à l'article 31 de la convention collective.
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

- des sommes constituant un remboursement de frais, non assujetties aux cotisations de Sécurité sociale.
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire.

L'employeur informera le comité d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

ARTICLE 26 - PAIEMENT DES SALAIRES - BULLETIN DE PAIE

A - RÈGLES GÉNÉRALES

La rémunération sera faite au mois et devra être indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé du nombre de jours travaillés dans le mois.

Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande, qui ne pourra être supérieur pour une quinzaine à la moitié de la rémunération.

A l'occasion du paiement des salaires, il sera remis à chaque salarié un "Bulletin de Paie" conforme aux dispositions de l'article R 143.2 du Code du Travail et indiquant :

1° - Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement.

2° - La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 dudit décret.

3° - Le nom de l'ayant-droit et l'emploi occupé par lui.

4° - La période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en distinguant celles qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires ou des heures anormales ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement, des demi-journées de travail.

5° - Le classement défini par l'Accord National de Classification.

6° - La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération.

7° - Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant-droit.

8° - La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute.

9° - Le montant de la rémunération nette effectivement perçue par l'ayant-droit.

10° - La date du paiement de la rémunération.

11° - Les dates du congé et le montant de l'indemnité correspondant, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

12° - Les droits acquis en matière de repos compensateur.

B - INDEMNISATION DES HEURES PERDUES

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de travaux aux pièces, à la prime, au rendement etc. (panne accidentelle de courant électrique, attente de pièces, ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.) le temps passé à l'atelier est payé à l'ouvrier au moins à la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie.

Sauf dans les cas d'attente de pièces ou de matières dont la responsabilité incomberait à l'employeur, si la Direction juge devoir faire partir les salariés pendant le temps nécessaire à la remise en route du travail, elle est habilitée à le faire. Elle devra, au préalable, s'efforcer de rechercher les possibilités d'emploi dans l'entreprise ou prévoir dans toute la mesure du possible la récupération des heures perdues. Une priorité dans l'application de ces mesures sera donnée aux salariés habitant en dehors de la ville du Havre et communes suburbaines.

Lorsque le travail n'aura pu être assuré pendant la durée prévue pour un poste déterminé, les salariés recevront une indemnité payée sur la base du salaire minimal hiérarchique de l'intéressé, différente suivante que les heures perdues seront non récupérées ou non compensées :

	Heures perdues récupérées ou compensées	**Heures perdues non récupérées ni compensées**
Cas général.....	1 heure	2 heures
Travail de nuit.....	2 heures	2 heures
Travail non commencé.....	2 heures	2 heures
Travail commencé depuis moins d'une heure……..	2 h. moins le temps de travail effectué	2 heures

C - APPOINTEMENTS DES JEUNES

Dans tous les cas où les jeunes de moins de 18 ans effectuent de façon courante dans des conditions identiques sous tous les rapports (initiative, soins, régularité, temps, etc...) des travaux habituellement confiés à des adultes, ils sont traités comme adultes au point de vue de leur rémunération.

En dehors des cas prévus à l'alinéa précédent, les jeunes au-dessous de 18 ans, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ont la garantie de la rémunération minimale hiérarchique de l'emploi auquel ils sont rattachés, sous réserve d'un abattement correspondant à leur âge et à leur temps de pratique dans l'entreprise.

Ces abattements sont les suivants :

- 16 ans à 16 ans 1/2..... 20 %
- 16 ans 1/2 à 17 ans ..... 15 %
- 17 ans à 17 ans 1/2 ..... 10 %
- 17 ans 1/2 à 18 ans ..... 5 %

Ces abattements ne s'appliquent pas aux jeunes salariés titulaires d'un CAP utile pour l'emploi qu'ils occupent.

Tout jeune travailleur ayant au moins six mois de pratique dans la branche d'activité dont il relève, aura au moins la garantie du salaire légal minimum de croissance (S M I C).

D - FORFAIT

Lorsqu'un salarié sera rémunéré forfaitairement, l'entreprise devra tenir compte de l'horaire habituel de l'intéressé.

ARTICLE 27 - APPRENTISSAGE - FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

1 - CLAUSE GÉNÉRALE RELATIVE À LA FORMATION ET AU PERFECTIONNEMENT

La formation et le perfectionnement professionnels sont définis par les articles L 900.1 et 2 - R. 910.1. et suivants et D. 910.1 et suivants du Code du Travail ainsi que par les accords nationaux (voir partie Accords).

2 - CLAUSES GÉNÉRALES RELATIVES À L'APPRENTISSAGE

(*) On entend par apprentissage, un enseignement méthodique et complet sanctionné le plus souvent par un diplôme de l'enseignement technologique (CAP) permettant d'accéder à un métier exercé par un professionnel qualifié.

Les conditions de l'apprentissage, notamment ses modalités d'organisation et de fonctionnement ainsi que le régime juridique des apprentis sont définis par les articles L 111.1. et suivants, les articles R 111.1. et suivants et les articles D 117.1 et suivants et D 811.32. et suivants du Code du Travail.

L'employeur, par contrat d'apprentissage, s'engage à donner et faire donner à l'apprenti la formation prévue au contrat, l'acquisition de la technique professionnelle étant liée à une formation générale, technique théorique et graphique assurée dans un Centre de Formation d'Apprentis (C.F.A.) auquel l'employeur est tenu d'inscrire les jeunes gens qu'il recrute.

Il s'engage, en outre, à ce que l'enseignement donné, tant dans son entreprise qu'au C.F.A., forme un tout cohérent et constitue une progression rationnelle qui permettra à l'apprenti de réussir aux épreuves du CAP de spécialiste auquel l'employeur est tenu de l'inscrire.

Il est observé que l'employeur doit avoir reçu l'agrément du Comité Départemental de la Formation Professionnelle de la Promotion Sociale et de l'Emploi, avant d'engager un apprenti. Il est rappelé également que l'apprentissage doit être assuré dans des conditions telles que l'hygiène, la sécurité et la formation morale soient sauvegardées.

L'apprenti ne peut être occupé à des travaux et services qui ne sont pas de la profession. Les travaux manuels qui n'ont pas un caractère scolaire ne pourront être confiés à l'apprenti que s'ils réunissent la triple condition d'être éducatifs, progressifs et propres à assurer une formation méthodique et complète dans l'esprit de l'article L 112.1. et suivants du Code du travail.

Sont exclus bien entendu, les travaux qui sont contraires aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant le travail des jeunes.

- CLAUSES DIVERSES

- *Outillage*

Dans la mesure où une profession donne lieu, en cours d'apprentissage, à la confection d'outils professionnels personnels, à titre d'exercices progressifs, ceux-ci resteront la propriété de l'apprenti à la fin de son apprentissage.

(*) *les termes « le plus souvent » sont exclus de l'extension.*

- *Indemnisation*

Pour les apprentis effectuant leur apprentissage par alternance entre l'entreprise et le C.F.A., les rémunérations horaires minima sont calculées compte tenu des pourcentages suivants de salaire de l'O 2, étant observé que la durée de l'apprentissage dans les métiers des métaux a été fixée à 2 ans par la loi du 16 Juillet 1971 :

- 1ère année : 1er semestre d'apprentissage.....30 %
  2ème semestre d'apprentissage.....35 %

- 2ème année : 3ème semestre d'apprentissage.....45 %
  4ème semestre d'apprentissage.....55 %

Si le contrat d'apprentissage doit être prolongé à une année, en raison d'un échec au diplôme préparé, l'indemnité horaire sera pour cette 3è année :

1er semestre .....70 %
2ème semestre.....80 %

(*) Pour les apprentis faisant une quatrième année, soit normale, soit par doublage, la progression de leur indemnisation devra tenir compte de l'habilité acquise au cours des trois années écoulées.

Le temps passé au C.F.A. pour les formations complémentaires sera rémunéré dans les mêmes conditions que pour le temps passé dans l'entreprise.

En tout état de cause, ces rémunérations ne seront pas inférieures au barème légal.

Celui passé à la surveillance médicale est indemnisé en application de l'article D 241.19 du Code du Travail.

Le temps passé aux épreuves de CAP sera rémunéré dans les mêmes conditions que le temps passé dans l'entreprise et au CFA.

- *Apprentis en formation spéciale*

En ce qui concerne les apprentis qui bénéficient d'une formation spéciale en centre de formation d'apprentis de plein exercice, leur rémunération sera alors celle prévue par la loi et fixée aux pourcentages suivants du SMIC :

1ère année : 1er semestre .....15 %
2ème semestre .....25 %

(*) *cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des articles L 115.2 et D 117.3 du Code du travail (l'indemnisation ne peut être inférieure à celle afférente au dernier semestre de la durée normale de formation).*

2ème année : 3ème semestre .....35 %
4ème semestre .....45 %

Les apprentis ayant atteint 18 ans bénéficieront d'une rémunération fixée suivant le barème ci-dessus, le pourcentage du SMIC étant majoré de 10 points (25%, 35%, 45%, 55%).

ARTICLE 28 - CHANGEMENT DE POSTE - INTERIM DE FONCTION - GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

1 - CHANGEMENT DE POSTE

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper un poste différent de son poste normal, généralement en vue d'une promotion, il continuera à percevoir pendant la période d'adaptation, le salaire qu'il percevait dans son poste antérieur.

La durée de cette période d'adaptation ne pourra être supérieure à trois mois et l'intéressé sera à son expiration soit définitivement classé dans son nouveau poste soit réintégré dans son ancien poste, ce qui ne saurait en aucun cas être considéré comme une rétrogradation.

2 - INTÉRIM DE FONCTION

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'une fonction supérieure à la sienne pendant une période continue supérieure à un mois, à l'exception du remplacement du titulaire du poste pendant ses congés payés, recevra un complément de rémunération. (8).

Ce complément de rémunération sera égal à la différence entre les rémunérations minimales hiérarchiques des deux postes concernés. Il ne devra pas cependant conduire à verser à l'intérimaire un salaire supérieur à celui du titulaire qu'il remplace, la prime d'ancienneté étant exclue de la comparaison.

De plus, il sera tenu compte des qualités montrées par l'intérimaire pour une éventuelle promotion ultérieure.

3 - GARANTIES DE FIN DE CARRIÈRE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 24 de la Convention Collective, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes. Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalents à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise appréciée conformément à l'article 24 de la Convention Collective, l'ouvrier âgé de 50 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 du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

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 32 et 36 de l'accord de 12 juin 1987 modifié sur les problèmes généraux de l'emploi relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur 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.

ARTICLE 29 - TRAVAIL AU RENDEMENT

Le travail aux pièces, à la prime, au rendement, etc... est celui pour lequel un ouvrier est rémunéré en faisant référence à une production quantitativement déterminée.

Les bases de rémunération : tarif au kilo, au mètre, à la pièce, prix forfaitaire pour l'exécution d'une pièce ou temps alloué, seront portées à la connaissance des ouvriers avant l'exécution du travail.

Lorsque pour des cas d'espèce, les bases de rémunération au rendement n'auront pu être déterminées à l'avance pour être portées à la connaissance du ou des intéressés, un accord particulier se fera au plan de l'entreprise.

Les tarifs des travaux exécutés aux pièces, à la prime, au rendement, etc.. doivent être calculés de façon à assurer à un salarié d'aptitude normale travaillant normalement un salaire supérieur à la rémunération minimale hiérarchique de sa catégorie.

ARTICLE 30 - PRIME D'ANCIENNETÉ

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée en fonction des rémunérations minimales hiérarchiques de la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, aux taux respectifs de :

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

L'ancienneté est décomptée dans les conditions précisées à l'article 24 de la convention.

La prime d'ancienneté présente toutes les caractéristiques des appointements. En particulier, les majorations pour heures supplémentaires lui sont applicables. La prime d'ancienneté est décomptée à part sur le bulletin de salaire.

ARTICLE 31 - PRIMES ET INDEMNITÉS

Des primes sont attribuées pour certains travaux particulièrement pénibles ou dangereux ; des indemnités sont versées pour certains travaux très sales ou entraînant une détérioration anormale des effets. (9)

Les primes ont le caractère de complément de salaire, les indemnités celui de remboursement de frais.

Leurs listes et leurs montants respectifs sont donnés au titre III de la présente convention.

Les primes sont cumulables entre elles. Une prime et une indemnité peuvent se cumuler. Les indemnités horaires ne sont pas cumulables entre elles.

Les parties signataires s'engagent à discuter de la revalorisation de ces primes et indemnités une fois par an.

ARTICLE 32 - INDEMNITÉ DE TRANSPORT

La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques recommande aux entreprises d'examiner, en fonction de leur implantation et des lieux d'habitation de leur personnel, le problème de l'attribution d'une prime de transport à ce personnel.

ARTICLE 33 - DURÉE DU TRAVAIL.

A - DURÉE HEBDOMADAIRE

La durée légale hebdomadaire du travail est de 39 heures.

La répartition de ces 39 heures sera faite en principe en 5 jours, la journée chômée étant le samedi ou le lundi.

Cette répartition pourra être différente dans les entreprises exécutant des réparations navales, dans les services dits à feu continu et pour certains travaux particuliers. Dans ces cas, elle se fera suivant l'un des autres modes légaux, après consultation du Comité d'Entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel. (10)

Dans les entreprises utilisant les dispositions légales permettant l'allongement de l'horaire au-delà de 39 heures par semaine, la répartition de cet horaire sera faite après consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

B - HORAIRE NORMAL ET HEURES ANORMALES

1. L'horaire décidé comme indiqué au paragraphe a) ci-dessus (non nécessairement uniforme pour tout le personnel) pourra s'étendre sur les six jours de la semaine et même comprendre le dimanche dans les services à feu continu, et constituera **l'horaire hebdomadaire normal.**

Pour un salarié déterminé, l'horaire normal comprend généralement chaque jour deux postes de travail, l'un le matin, l'autre l'après-midi, avec interruption pour le déjeuner.

Il peut toutefois ne comporter qu'un seul poste. C'est en particulier ce qui se passe lorsque 2 ou 3 équipes se succèdent sur un même travail. On a alors le travail par équipes alternées dit à 2 "huit" ou à 3 "huit". Dans ce mode de travail, 2 équipes sont dites de "jour" et la 3ème, lorsqu'elle existe, est dite de "nuit".

2. Sont réputées **heures anormales**, les heures effectuées à la demande de la Direction, qui ne sont pas comprises dans un horaire normal et sont, en outre, placées :

1°- Pour le travail en deux postes (ou vacation)

- soit de 22 h à 6 h.
- soit le dimanche ou un jour férié.
- soit le samedi à partir de 13 h.

2°- Pour le travail en un seul poste (ou "quart")

- le dimanche ou un jour férié.
- au-delà de la 8ème heure en cas de travail à un poste de nuit.

Les consultations préalables du Comité d'Entreprise prévues ci-dessus pour la détermination de l'horaire hebdomadaire normal, c'est-à-dire sur la répartition de principe de l'horaire dans l'entreprise ne s'appliqueront pas aux modifications inopinées commandées par les nécessités du travail. Par modifications inopinées, il s'agit des travaux généralement de courte durée qui se présentent à l'imprévu et pour lesquels l'entreprise est dans l'obligation d'organiser rapidement la composition des équipes de travail. Toutefois, il conviendrait d'en informer le secrétaire du Comité d'Entreprise. (11)

3. Certains travaux peuvent nécessiter des horaires spéciaux. Ces derniers prennent le caractère d'horaire normal s'ils débutent au moins un jour franc après consultation du Comité d'Entreprise et s'ils sont appliqués pour une durée au moins égale à deux semaines. Sinon, les heures seront considérées comme anormales.

Dans le cas où le Comité d'Entreprise n'aurait pu être consulté dans le délai prévu ci-dessus, les heures travaillées jusqu'à l'expiration d'un jour franc après la réunion du Comité d'Entreprise seront des heures anormales, mais compteront pour la détermination de la durée des deux semaines prévues.

ARTICLE 34 - RÉDUCTION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

(*) La réduction des horaires réels de travail en vue d'un retour progressif aux 40 h est réglée conformément aux dispositions des Accords Nationaux des 13 décembre 1968, 28 avril 1971, 25 avril 1972 et 15 mai 1973 (voir partie Accords).

Toutefois, ces accords ne s'appliquent pas dans les entreprises ayant opéré des réductions de la durée du travail pour les périodes visées par lesdits accords et ayant prévu des ressources au moins égales à celles des accords.

ARTICLE 35 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine (ou de la durée considérée comme équivalente) sont réputées heures supplémentaires, exception faite des heures effectuées en récupération des chômages collectifs prévues à l'article D 212.1. du Code du Travail.

Le décompte des heures supplémentaires se fait dans le cadre de la semaine civile en tenant compte des heures de travail effectif auxquelles sont ajoutées :

- les heures payées au titre d'un jour de fête légale chômé,

- les heures payées au titre d'un congé exceptionnel pour événements de famille accordé dans les conditions prévues à l'article 40 ci-après,

et dans la limite de l'horaire légal hebdomadaire de travail de 40 heures, réparties dans les conditions prévues à l'article 33 :

- les heures chômées au titre du congé légal,

- les heures perdues au titre d'un accident du travail (accidents de trajet exclus) soit au cours de la semaine où s'est produit l'accident, soit au cours de la semaine de reprise du travail.

(*) Note de l'UIMM Région havraise : *l'accord du 15 mai 1973 a été retiré de la partie ACCORDS par l'avenant du 12 février 1993. Les accords nationaux du 13 décembre 1968, du 28 avril 1971, du 25 avril 1972 et du 15 mai 1973 concernaient les programmes de réduction de la durée du travail pour la période de 1968 à 1973.*

Elles donnent lieu à une majoration :

- de 25 % du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires,

- de 50% du salaire horaire pour les heures supplémentaires au-delà de la huitième.

En outre, elles ouvrent droit sous certaines conditions au repos compensateur défini aux articles L 212.5. et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 36 - RÉMUNÉRATION DES HEURES ANORMALES

Eventuellement, aux majorations pour heures supplémentaires sont susceptibles de s'ajouter ou de se substituer dans les conditions définies ci-après pour les diverses catégories de personnel, des majorations pour heures anormales ou pour régime particulier de travail.

1 - PERSONNEL DONT L'HORAIRE NORMAL COMPORTE 2 POSTES DE TRAVAIL

a) Entre le poste du matin et celui de l'après-midi

En cas de travail fortuit exécuté pendant les heures de repos de midi obligeant le salarié à prendre son repas plus de deux heures après l'arrêt normal, il sera versé au salarié une indemnité de panier de jour.

b) De 20 à 22 heures

En cas de travail fortuit se prolongeant au-delà de 20 heures, il sera versé au salarié une indemnité de panier de jour.

c) Le samedi à partir de 13 h .....50 %

d) De 22 heures à 6 heures .....100 %

Si le travail se poursuit au-delà de minuit, le panier de jour est remplacé par un panier de nuit (Protocole d'Accord 20 mars 1959).

Au cas où un travail urgent est poursuivi à la demande de l'employeur sans interruption au-delà de 6 heures, il est alloué un minimum d'une demi-heure d'arrêt, payée au moins au salaire minimum hiérarchique de l'intéressé. Les heures de travail effectuées ensuite dans la matinée sont majorées de 100% sans que cela puisse aller au-delà de midi.

e) Le dimanche ou un jour férié .....100 %

Les majorations ci-dessus sont exclusives de toutes majorations pour heures supplémentaires. Les heures en cause sont donc exclues du décompte par semaine des heures supplémentaires.

Les diverses majorations ci-dessus ne sont pas applicables aux heures de récupération des chômages collectifs faisant l'objet des articles L 212.2.2. et L 222.1.1. du Code du Travail, étant entendu que ces heures ne peuvent tomber la nuit ou le dimanche.

Tout salarié demandé à son domicile pour travailler en dehors de son horaire normal ne devra pas recevoir une rémunération inférieure à deux heures de salaire majorées de 100%.

2. PERSONNEL DONT L'HORAIRE NORMAL NE COMPORTE QU'UN POSTE OU DÉCOULE DE L'EMPLOI NORMAL D'ÉQUIPES SUCCESSIVES

Dans le cas où le travail journalier d'un salarié s'effectue en un seul poste de 8 heures, celui-ci comporte normalement 7 heures 1/2 de travail effectif et 1/2 heure de repos.

Cette demi-heure est également payée si le poste dépasse 7 heures et demie de travail et ceci même si l'intéressé ne l'a pas prise effectivement en raison de l'impossibilité matérielle d'interrompre le travail (notamment service à feu continu).

Les heures de travail effectif sont rémunérées dans les conditions normales. La demi-heure de repos est rémunérée au moins sur la base de la rémunération minimale garantie.

Il est en outre versé au salarié une indemnité dite de panier : "panier de jour" pour les deux équipes de jour et "panier de nuit" pour l'équipe de nuit. Les montants de ces deux indemnités de panier sont fixées au titre III de la Convention.

Lorsque l'horaire normal de travail comporte un poste de nuit (poste englobant minuit, généralement de 22 h à 6 h), il est alloué une prime spéciale horaire de quart de nuit, calculée à raison de 15% de la rémunération minimale hiérarchique de la catégorie à laquelle appartient l'intéressé. Dans les entreprises où une prime d'incommodité, ou un autre avantage est accordé au personnel travaillant en quart, la prime ci-dessus ne sera exigible que dans la mesure où son montant sera supérieur à ce qui existe, les deux avantages ne se cumulant pas.

Dans le cas de travail en équipes successives, si l'équipe montante n'est pas complète, il sera demandé à l'équipe descendante le nombre d'ouvriers nécessaire pour remplacer les défaillants après avoir fait appel aux volontaires. La direction devra s'employer à les faire relever le plus rapidement possible. Toutes les heures passées au travail par les remplaçants sont considérées comme anormales et majorées de 75% ne s'ajoutant pas aux majorations pour heures supplémentaires.

3. PERSONNEL DONT L'HORAIRE EXCEPTIONNEL COMPORTE UN POSTE DE NUIT OU DÉCOULE DE L'EMPLOI EXCEPTIONNEL D'ÉQUIPES SUCCESSIVES

Dans le cas de travail à un poste de nuit, non compris dans un horaire normal, toutes les heures bénéficient d'une majoration de 50% ne s'ajoutant pas à la majoration pour heures supplémentaires. Au-delà de la 8ème heure, cette majoration est portée à 100%.

Lorsqu'il est temporairement fait usage de la formule des trois équipes en dehors d'un horaire normal, les heures faites par l'équipe de "nuit" bénéficient d'une majoration de 50% ne s'ajoutant pas à la majoration pour heures supplémentaires. (13).

Dans ces trois cas, il est payé une demi-heure d'arrêt et une indemnité de panier dans les conditions prévues ci-dessus pour le personnel travaillant normalement en équipes.

Les avantages mentionnés aux paragraphes 1, 2 et 3 du présent article ne sont en aucun cas cumulables.

4. PERSONNEL BÉNÉFICIANT D'UNE RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE :

Les dispositions du présent article ne leur sont pas applicables.

ARTICLE 37 - HORAIRE VARIABLE

Les parties signataires de la présente Convention conviennent de recommander aux entreprises l'introduction, chaque fois que cela sera possible, d'un système d'horaire variable dans le respect des dispositions légales en la matière.

En particulier l'instauration de l'horaire variable devra être précédée d'une négociation avec le Comité d'Entreprise (ou d'établissement) ou à défaut les délégués du personnel.

Lorsqu'un accord sera conclu, celui-ci devra porter également sur l'établissement d'un règlement concernant le fonctionnement de l'horaire variable.

ARTICLE 38 - CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE HEBDOMADAIRE RÉDUITE

Un contrat de travail pour une durée hebdomadaire comprise entre 20 heures et 30 heures, pourra être conclu entre l'employeur et le salarié sur la demande de ce dernier, conformément aux dispositions des articles L 212.4.2. et suivants du Code du Travail.

La durée hebdomadaire du travail, ainsi que le mode de répartition dans la semaine, et les différentes modalités, sont fixées d'un commun accord entre les parties.

ARTICLE 39 - CONGES PAYES

Le salarié qui, au cours de l'année de référence justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables, selon les modalités prévues à l'article L 223.4. du Code du Travail.

Si la période de congé comprend un jour férié tombant un jour de semaine, celui-ci ne sera pas compté comme jour ouvrable pour le calcul de la durée du congé.

Les jeunes salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité pour les journées de vacances qu'ils réclament en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence. Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans bénéficient d'un congé supplémentaire par enfant à charge dans les conditions fixées à article L 223.5. du Livre II du Code du Travail.

Sauf accord d'établissement en étendant la durée, la période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Lorsque l'employeur décide la fermeture de l'entreprise pour tout ou partie de la durée du congé, la date de fermeture devra être arrêtée après consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel.

La date de la fermeture et sa durée devront être portées le 1er mars au plus tard à la connaissance du personnel.

Lorsque l'employeur décide de donner tout ou partie des congés par roulement à tout ou partie du personnel, leur période d'échelonnement doit être fixée au plus tard à la même date. La date du congé sera signifiée à chaque salarié si possible à la même date et au plus tard un mois avant la date prévue pour le début de son congé.

L'employeur s'efforcera au vu des impératifs de production et des situations de famille des bénéficiaires, de tenir compte des possibilités de congé du conjoint dans le secteur public ou privé. Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. L'employeur s'efforcera également de faire coïncider le congé des salariés avec ceux de leurs enfants mineurs travaillant dans l'entreprise.

L'employeur aura la faculté de fractionner le congé d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, conformément à l'article L 223.8. du Code du travail.

S'il y a fermeture, l'employeur occupera pendant celle-ci dans toute la mesure du possible aux travaux d'entretien, de nettoyage, d'inventaire, etc..., les salariés qui n'auraient pas droit à un congé d'une durée au moins égale à celle de la fermeture. Dans le cas où cela ne serait pas possible, il est rappelé que ces salariés peuvent prétendre individuellement, au bénéfice des allocations de chômage partiel découlant du décret du 17 août 1971.

Pour la **détermination de la durée du congé,** outre les absences faisant l'objet d'une assimilation légale, les absences pour maladie dans la limite d'une durée totale de 48 jours ouvrables sont assimilées à un temps de travail effectif, à condition que l'intéressé ait au moins un an d'ancienneté au 1er juin de l'année du congé.

Cette limite est portée à 72 jours ouvrables dans le cas d'une absence continue pour maladie supérieure à trois mois.

Les jours de congés exceptionnels pour événements familiaux accordés en application de l'article 40, les journées de pré-sélection militaire et les périodes militaires de réserve obligatoires non provoquées par l'intéressé, sont également assimilés à un temps de travail effectif.

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, les périodes assimilées à un temps de travail effectif par l'article L 223.4. du Code du Travail ou le présent article étant considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. L'indemnité de congé de l'année précédente est incluse dans la rémunération totale susvisée.

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

Les salariés totalisant plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égale au montant de l'indemnité correspondant à :

1 jour ouvrable de congé après 10 ans d'ancienneté.

2 jours ouvrables de congé après 15 ans d'ancienneté.

3 jours ouvrables de congé après 20 ans d'ancienneté.

Cependant, les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris et éventuellement accolés au congé principal, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service.

ARTICLE 40 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS DE FAMILLE

Tout salarié bénéficiera, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence accordée dans les cas énumérés ci-dessous :

. Mariage du salarié : une semaine décomptée en jours ouvrés.
. Mariage d'un enfant : un jour ouvré.
. Naissance survenue au foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.
. Décès du conjoint : une semaine décomptée en jours ouvrés.
. Décès d'un enfant : quatre jours ouvrés.
. Décès du père ou de la mère du salarié : deux jours ouvrés.
. Décès du père ou de la mère du conjoint du salarié : deux jours ouvrés.
. Décès d'un grand-parent du salarié ou de son conjoint : un jour ouvré.
. Décès du frère ou de la sœur : deux jours ouvrés.

Ces jours de congés exceptionnels n'entraîneront aucune réduction de rémunération. Ils doivent coïncider avec l'événement ou lui être contigus.

Si un salarié se marie pendant la période de son congé annuel payé, il bénéficiera néanmoins du congé exceptionnel d'une semaine prévu ci-dessus. Toutefois, l'employeur pourra, en raison des nécessités du service, reporter à une date ultérieure, un nombre égal de jours de congé payé, sans que l'intéressé puisse de ce fait, prétendre à un supplément de congé du fait du fractionnement.

En dehors du cas prévu à l'alinéa précédent, si l'événement familial se produit pendant une période de suspension du contrat de travail, il n'ouvrira pas droit à un report d'autorisation d'absence.

ARTICLE 41 - JOURS FÉRIÉS

Par application de l'arrêté du 31 mai 1946, toute fête légale tombant un jour faisant partie de ceux retenus pour établir l'horaire légal hebdomadaire de 40 heures prévu par l'article 33 de la Convention est payée dans la limite dudit horaire hebdomadaire.

Le salarié appelé, en raison de ses fonctions et des besoins de l'entreprise, à travailler un jour férié recevra son salaire majoré pour heures anormales. Il touchera en outre, l'indemnité correspondant audit jour férié. Il pourra, s'il le désire, demander à bénéficier d'un repos de récupération non payé dont la date sera déterminée en accord avec la Direction.

Les heures indemnisées seront ajoutées au nombre d'heures de travail effectivement faites dans la semaine pour calculer les majorations d'heures supplémentaires.

La compensation éventuelle totale ou partielle des heures de travail effectif perdues du fait d'un jour férié est faite dans les limites permises par la législation en ce qui concerne les horaires hebdomadaires des semaines de compensation.

S'il s'agit de compenser des heures au-dessous de 40 heures, on aboutit à une récupération au sens que la législation donne à ce terme.

S'il s'agit de compenser des heures au-dessus de 40 heures, on aboutit à la fixation pour les semaines où sont placées ces heures de compensation, d'un nouvel horaire normal au sens que donne à cette expression l'article 33 de la Convention. Dans ce dernier cas, ces heures de compensation sont passibles de majorations pour heures supplémentaires inhérentes à la semaine dans laquelle elles se trouvent placées mais ne sont pas passibles des majorations pour heures anormales, sauf si elles tombent la nuit ou le dimanche.

Dans les deux cas (récupération ou compensation), les modalités d'application seront arrêtées en accord avec le Comité d'Entreprise (ou d'Etablissement).

ARTICLE 42 - CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

1 - GRANDS DÉPLACEMENTS

Les dispositions applicables aux grands déplacements sont réglées par l'Accord National sur les conditions de déplacement en date du 26 février 1976 (voir partie Accords).

Toutefois, il est précisé que les déplacements par chemin de fer seront effectués en 1ère classe pour le personnel de niveau V.

De même, les congés exceptionnels pour événements de famille prévus à l'article 40 de la présente Convention ouvrent droit à un voyage réglé comme un voyage de détente.

Ce voyage ne s'impute pas sur le nombre de voyages de détente prévus par l'article 36.1. de l'Accord National précité.

Tout salarié de la filière "ouvriers" qui, en déplacement, dirige seul un travail et a sous son contrôle au moins deux ouvriers, recevra une majoration égale à 6% de son salaire effectif.

2 - PETITS DÉPLACEMENTS

Est considéré en "petit déplacement" le salarié qui effectue un travail à l'extérieur de la localité où a lieu le travail habituel et auquel l'employeur ne peut assurer le retour pour le repas de midi.

Pour Le Havre, la localité s'entend de la ville avec les anciennes limites avant l'annexion de Sanvic et de Bléville.

Par dérogation, il est alloué une indemnité de déplacement à l'intérieur de ces limites pour les travaux exécutés au Môle Central et à la C.I.M. lorsque l'employeur n'assure pas lui-même le transport.

Son montant est fixé au titre III "Primes et Indemnités".

Toutefois, l'emplacement de la forme 7 n'est pas incluse dans la dérogation aux limites de la localité. Il est convenu cependant que les avantages existant dans les entreprises en ce qui concerne le déplacement à la forme 7 seront maintenus.

Si l'employeur n'assure pas le transport, les petits déplacements donneront droit à une indemnité de route, compte tenu des distances à parcourir et feront l'objet d'accord entre l'employeur et les salariés intéressés. (16)

Les heures passées dans le transport, en dehors de l'horaire normal de l'Etablissement, seront réglées à la rémunération minimale hiérarchique de l'intéressé et ne supporteront pas les majorations pour heures supplémentaires ou anormales.

Celles de ces heures entrant dans l'horaire normal seront payées au salaire moyen effectif de l'intéressé et entreront dans le calcul hebdomadaire des heures supplémentaires.

Lorsque le déplacement est prévu la veille, il sera alloué pour le repas du midi une indemnité dont le montant est fixé au titre III "Primes et Indemnités".

Si ce déplacement est inopiné, le repas du midi sera payé sur note de frais.

Il n'y a pas lieu, en principe, à frais de déplacement à l'intérieur de la localité.

Il est toutefois entendu que si, par suite des circonstances, des conditions de déplacement inhabituelles se présentaient à l'intérieur de la localité, un examen de leur répercussion aurait lieu entre la Direction et les salariés intéressés en vue de leur éventuelle prise en considération. (15)

ARTICLE 43 - CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Les changements de résidence à la demande de l'employeur qui seront réglés par accord avec les intéressés impliquent, de la part de l'employeur, le paiement sur justification de tous les frais résultant du changement de domicile.

La non-acceptation par un salarié d'un changement de résidence provoqué par la demande de l'employeur sera considérée comme un licenciement et réglé comme tel.

ARTICLE 44 - HYGIENE ET SECURITE

Les parties contractantes affirment leur volonté de tout mettre en oeuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés occupés dans les différents établissements, dans le respect commun par l'employeur et les salariés des principes généraux de prévention définis aux articles L 230.1. et suivants du Code du Travail.

a) A cet égard, elles appellent l'attention des employeurs et des salariés sur les dispositions légales en matière d'hygiène et de sécurité et en particulier sur le décret du 23 septembre 1983 (article R 236.1 à R 236.14 du Code du Travail) qui précise en particulier la mission du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

b) Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, en particulier l'obligation de former à la sécurité les nouveaux embauchés, les salariés qui changent de poste ou ceux qui ont été absents pour maladie ou accident du travail pendant plus de trois semaines, telle que définie à l'article L 231.3.1. du Code du Travail.

Ils fourniront les dispositifs de protection nécessaires à l'exécution des travaux dangereux et les effets de protection nécessaires à l'exécution de certains travaux exposant les vêtements des ouvriers à une détérioration prématurée.

Dans les deux cas, l'entretien des dispositifs ou des effets de protection est assuré par l'employeur qui en conserve la propriété.

Les salariés s'engagent à utiliser les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition et à respecter les règlements en vigueur.

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

Là où le travail est compatible avec la position assise, continue ou intermittente un siège approprié est mis à la disposition de chaque salarié.

En l'absence de cantine et lorsque le nombre de salariés désirant prendre leur repas sur les lieux de travail est supérieur à 25, l'employeur sera tenu, après avis du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ou à défaut des délégués du personnel, de mettre un réfectoire à la disposition du personnel dans les conditions prévues à l'article R 232.10.1. du Code du Travail.

Les brochures ou toute information concernant l'hygiène et la sécurité en provenance de la Caisse Régionale de Sécurité sociale seront remises par les soins de la Direction au Comité d'Hygiène et de Sécurité ou à défaut, aux délégués du personnel.

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

ARTICLE 45 - SERVICES MÉDICAUX DU TRAVAIL

Dans toutes les entreprises, les services médicaux du travail seront organisés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne les médecins du travail, les visites d'embauchage, les examens médicaux périodiques des salariés, les visites de reprise, la surveillance de l'hygiène des entreprises, etc....

En particulier :

a) Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris le temps de déplacement et les examens complémentaires, sera, soit pris sur les heures de travail des salariés, sans qu'il puisse être effectué une retenue de salaire, soit rémunéré comme temps de travail normal.

b) le médecin sera obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production.

ARTICLE 46 - TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

1 - LES CONDITIONS PARTICULIÈRES DU TRAVAIL DES FEMMES sont fixées par les lois et règlements en vigueur.

- Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions des articles L 140.2 et suivants et des articles R 140.1 et suivants du Code du Travail.

(*) - Dans tous les cas où le poste de travail est compatible avec la position assise continue ou position intermittente, un siège approprié est mis à la disposition de chaque salariée.

Les salariées qui travaillent en permanence et à temps complet sur des machines comptables (électroniques ou mécanographiques) ou d'enregistrement de données pour l'informatique pourront bénéficier d'une pause payée de 15 minutes au cours du travail et d'une de 15 minutes l'après-midi.

Dans le cas où la durée du poste de travail de l'après-midi serait supérieure à cinq heures, une deuxième pause de 15 minutes sera accordée.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail de ces salariées pourra faire l'objet d'un roulement au cours de chaque journée.

Il sera accordé au père ou à la mère ou à toute personne ayant un enfant légalement à charge, sur présentation d'un certificat médical, une autorisation d'absence non payée pour soigner un enfant gravement malade.

2 - LES CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL DES FEMMES ENCEINTES sont réglées par les lois et règlements en vigueur, notamment les articles L 122.25 et suivants du Code du Travail.

(*) *alinéa non-étendu.*

Il est recommandé aux établissements de prendre dans toute la mesure du possible les dispositions qui pourraient s'avérer nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties du personnel.

Toute salariée en état de grossesse peut bénéficier d'une affectation temporaire dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de son employeur si l'état de santé médicalement constaté l'exige conformément à l'article L 122.25.1. du Code du Travail.

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.

Les congés sans solde pour élever un enfant sont réglés conformément à la législation en vigueur.

3 - LES CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EMPLOI DES JEUNES sont réglées conformément aux dispositions du Code du Travail, notamment pour ce qui concerne la durée du travail, les repos et les dispositions particulières prévues aux articles L 234.1. et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 47 - TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les conditions particulières d'emploi et du travail des personnes handicapées sont réglées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur et notamment aux articles L 323.9 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 48 - RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES DE RETRAITE

Les entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective sont tenues d'adhérer aux régimes complémentaires de retraite.

Conformément à l'accord local du 25 Mai 1960, et à l'accord national subséquent du 8 décembre 1961, les salariés ne relevant pas du régime de retraite des Cadres ou de l'IRCACIM, doivent être affiliés au régime de l'Union Nationale des Institutions de Retraites (U.N.I.R.S.) agréé lui-même par l'A.R.R.C.O. (Association des Régimes de Retraites Complémentaires) à moins que l'entreprise n'adhère à un régime de retraite assurant au moins des prestations équivalentes.

(*) – *phrase non étendue.*

Toutefois, les entreprises qui antérieurement au 25 mai 1960 ont adhéré au régime prévu à l'article 36 de l'annexe 1 à la Convention Collective des Cadres du 14 mars 1947 auront la faculté d'affilier :

- soit au régime de l'U.N.I.R.S.
- soit au régime de l'article 36.
- soit dans les limites de sa compétence au régime de l'IRCACIM.

ceux de leurs salariés qui ne bénéficient pas déjà du régime de l'article 36 et qui ont une position hiérarchique au moins égale à III 2.

ARTICLE 49 - AVANTAGES ACQUIS

La présente Convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages acquis par le salarié dans l'établissement qui l'emploie, antérieurement à la date de la signature de la présente convention.

Les clauses de la présente Convention remplaceront celles de tous les contrats existants, individuels ou collectifs, y compris les contrats à durée déterminée chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés, ou équivalentes.

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

ARTICLE 50 - INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION - DIFFÉRENDS COLLECTIFS

Toutes les divergences d'interprétation de la présente Convention qui pourraient survenir au sein d'une entreprise ainsi que tous les différends collectifs qui n'auraient pu être réglés sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à la Commission Paritaire de Conciliation instituée par le présent article.

La Commission Paritaire de Conciliation comprendra au maximum deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente Convention et un nombre égal de représentants des employeurs désignés par la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques, Mécaniques et Connexes de la Région Havraise.

Le service de son secrétariat sera assuré par ladite Chambre Syndicale. L'inspection du Travail sera invitée à y participer.

Dans le cas où l'objet du litige ne vise qu'une ou plusieurs catégories de personnel, seules les organisations syndicales représentant cette ou ces catégories pourront désigner des représentants à la Commission de Conciliation.

La Commission Paritaire de Conciliation saisie par la partie la plus diligente, se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder trois jours francs ouvrables à partir de la date de la requête. La Commission entend les parties et se prononce dans un délai qui ne peut excéder cinq jours francs ouvrables à partir de la date de sa première réunion pour examiner l'affaire.

Lorsqu'un accord est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur-le-champ, il est signé des membres présents de la Commission, ainsi que des parties, ou, le cas échéant, de leurs représentants. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties. Si 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 a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les parties contractantes s'engagent, jusqu'à la fin de la procédure de conciliation, à ne décider aucune mesure de cessation totale ou partielle de travail liée au problème soulevé.

ARTICLE 51 - ACCORDS NATIONAUX

Les accords nationaux dont le texte figure en annexe à la présente Convention et qui ont été conclus soit entre le C.N.P.F. et les confédérations syndicales de salariés, soit entre l'U.I.M.M. et les fédérations syndicales des Métaux, sont applicables de plein droit aux entreprises relevant de la présente Convention Collective.

La Commission paritaire de conciliation prévue à l'article 50 de la présente Convention n'aura pas compétence pour l'interprétation des accords ci-dessus mentionnés.

ARTICLE 52 - DÉPÔT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente Convention sera établie en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes du Havre, dans les conditions prévues à l'article R 132.1. du Code du Travail.

T I T R E I I

PROCES - VERBAUX

TITRE 2

PROCES-VERBAUX

1. Extrait du P.V. 26

Les délégations ouvrières ont demandé des précisions sur l'incidence de ces absences sur les primes d'assiduité. La délégation patronale a répondu par la déclaration suivante :

« Seules quelques entreprises ont institué une telle prime et les caractéristiques en diffèrent d'une entreprise à l'autre.

Les primes d'assiduité ne relevant d'aucune réglementation légale et étant versées bénévolement, ne peuvent être soumises à des règles obligatoires par une Convention Collective. Des dérogations qui retireraient à ces primes le caractère et la portée qui les ont fait instituer risqueraient d'amener les entreprises à les supprimer purement et simplement.

Les entreprises auront toujours la faculté d'examiner les cas d'espèce et d'admettre des dérogations éventuellement par voie d'accord au plan de l'entreprise ».

2. Extrait du P.V. 26

Accord à réaliser au plan de l'entreprise, en fonction de son importance, pour le nombre et l'emplacement des panneaux.

Inviolabilité du panneau – L'apposition d'un grillage ou d'une vitre, la fermeture à clé du panneau, l'affichage par un préposé de la direction, sont des mesures pour assurer l'ordre, qui relèvent de la discipline générale dans l'entreprise. La Convention Collective n'a pas à les imposer. La Direction de l'entreprise est seule qualifiée pour en décider.

Affichage syndical - Le ou les panneau réservés aux organisations syndicales seront de grandeurs suffisantes pour que chacune des organisations puisse y effectuer son affichage dans des conditions satisfaisantes.

3. P.V. 71

Il a été précisé au cours de la discussion que le délai de préavis pouvait se décompter en dehors de la période d'essai – c'est-à-dire que dans le cas où l'intéressé est conservé jusqu'au bout de la période d'essai et qu'il est prévenu le

dernier jour de cette période que son embauchage n'est pas confirmé, il sera conservé pendant un nombre de jours supplémentaires au titre du délai de préavis. Cette explication ne vise que les cas extrêmes, le préavis pouvant naturellement être donné avant l'expiration de la période d'essai.

4. P.V. 118

Le projet des syndicats avait prévu un alinéa spécial tendant à la réduction du délai de préavis en cas de rupture du fait du salarié. Il n'a pas été retenu mais, dans l'esprit des délégations, cette suppression ne fait pas obstacle à des aménagements amiables entre les parties.

5. P.V. 76

La délégation patronale précise que, lorsqu'elle a prévu dans son projet que l'indemnité de licenciement ne serait pas due en cas de rupture de contrat résultant de la force majeure, elle a entendu donner à ces termes « force majeure » le sens très restrictif que leur donne la jurisprudence, à savoir l'événement qui n'a pu être prévu, ni empêché.

C'est par exemple le cas de l'incendie – ce n'est pas celui d'une baisse d'activité susceptible d'entraîner un licenciement collectif.

6. Licenciements collectifs (P.V. 39)

Au cours de la discussion du deuxième alinéa de cet article, il a été précisé que dans l'intention des deux parties, les règles de base fixées à cet alinéa laissaient la possibilité d'examiner avec le Comité d'Entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, les cas sociaux particuliers.

7. Commission Paritaire du 8 Juin 1978

A une demande des organisations ouvrières tendant à exclure les accidents du travail de la base de calcul du taux d'absentéisme, la délégation patronale a précisé que si elle ne peut donner satisfaction sur ce point, elle estime en revanche que dans le cas ou un ou plusieurs accidents graves feraient augmenter le taux d'absentéisme de façon notable, les entreprises tiendraient compte de leurs incidences dans l'appréciation du taux global.

8. Intérim de fonction (Commission Paritaire du 9 Mars 1978)

Les délégations ouvrières ont demandé ce qui se passerait si au terme d'un intérim de maladie, le salarié remplacé prenait ses congés payés ? La délégation patronale a fait remarquer que dans ce cas, il serait évident que le salarié bénéficierait des mêmes dispositions puisque ce n'est pas du tout ce cas que l'article voulait exclure.

9. P.V. 87

Vol – perte – usure d'outillage – Les délégations ouvrières demandaient l'indemnisation du vol, de la perte, de l'usure d'outillage ou d'objets appartenant aux ouvriers ou leur ayant été confiés. La délégation patronale a pris la position suivante à cet égard ; il est impossible de réglementer en cette matière. L'ouvrier doit avoir la responsabilité de l'outillage qui lui est confié ; s'il n'en est pas ainsi, il est à craindre que les histoire de vols, disparitions, etc… se multiplient. Mais cette position ne veut pas dire que la Direction doit refuser systématiquement l'examen de toutes les questions de ce genre. Dans certains cas, quand le vol a été commis avec effraction et au préjudice de plusieurs ouvriers, il peut donner lieu à des constats établissant la réalité du vol et à des vérifications pour apprécier son importance. Dans de tels cas, les assurances peuvent intervenir.
Les autres sont à examiner comme cas d'espèce. Ils peuvent appeler des dispositions différentes suivant les circonstances que le chef d'entreprise peut seul apprécier.
Les détériorations survenues à l'outillage ou aux objets personnels ne peuvent également être éventuellement pris en considération que comme cas d'espèce, en appréciant les responsabilités qui incombent à l'intéressé ou à l'entreprise ou à des tiers.
De toutes façons, les mesures que pourra prendre la Direction seront nécessairement bénévoles et dépendront de la confiance faite au réclamant, de la situation personnelle, de la nature et de l'importance du vol, ou de la détérioration.

10. Par services à feu continu, on entend ceux rentrant dans le cadre des articles du Code du travail.

11. P.V. 45

Par modifications inopinées, il s'agit des travaux généralement de courte durée qui se présentent à l'imprévu et pour lesquels l'entreprise est dans l'obligation d'organiser rapidement la composition des équipes de travail.

12. P.V. 96

Pour qu'il n'y ait pas ultérieurement de malentendus fâcheux entre signataires, la délégation patronale a déclaré que la forme ainsi donnée aux majorations d'heures anormales pourrait s'avérer insupportable dans un régime strict de durée du travail de 40 heures et que dans cette éventualité, la Chambre Patronale en la personne de son Président d'alors, serait sûrement amenée à demander une révision dudit article, en observant d'ailleurs les modalités de
l'article 2.

13. P.V. 95

A la question posée par les délégations ouvrières à savoir quelle est la portée de l'expression « temporaire », la délégation patronale a précisé que cet alinéa prévoit le cas d'une entreprise ou d'une partie de l'établissement ou d'un service qui ne travaille pas habituellement en quart et qui est exceptionnellement appelé à travailler suivant ce mode.
Cette exceptionnelle répartition de l'horaire de travail peut très bien être envisagée pour 4 ou 5 jours et se prolonger pour diverses raisons pendant 15 jours, 3 semaines ou plus. Tant que l'entreprise n'a pu ou n'a pas cherché à faire une prévision, l'alinéa des horaires spéciaux ne peut être invoqué et qu'il est fait dans ce cas application de ce paragraphe.

14. P.V. 197

Cas du décès d'un parent survenant pendant les vacances ou survenant le dernier jour du congé. La délégation patronale rappelle l'esprit dans lequel ces jours d'absence sont indemnisés : il s'agit d'éviter que ces absences motivées par les événements eux-mêmes et par les formalités qu'ils occasionnent n'entraînent une perte substantielle de salaire. Cette situation ne se présente pas pendant les congés. Si le décès arrive le dernier jour du congé, le bénéficiaire du congé exceptionnel qui aurait droit normalement à 3 jours, aura droit dans ce cas à deux jours prolongeant le congé principal, le 3ème jour étant confondu avec le dernier jour du congé principal.

15. Il est précisé que les salariés intéressés pourront se faire accompagner de leurs représentants.

II.04

TITRE III

ANNEXES

Accord professionnel du 25 janvier 2011

relatif aux rémunérations annuelles garanties,

aux rémunérations minimales hiérarchiques,

et aux indemnités de panier

Entre l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de la Région Havraise, d'une part,

et les organisations syndicales soussignées d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2 – Rémunérations annuelles garanties

À partir de l'année 2011, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

Niveau	Echelon	Coeff.	Euros
I	1	140	16 466
	2	145	16 490
	3	155	16 511
II	1	170	16 617
	2	180	16 664
	3	190	16 861
III	1	215	18 019
	2	225	18 621
	3	240	19 713
IV	1	255	20 666
	2	270	21 762
	3	285	23 050
V	1	305	24 258
	2	335	26 643
	3	365	28 821
		395	31 219

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3 – Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la Classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

À compter du 1er février 2011, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,10 euros, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au deuxième alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4 – Indemnité de panier de jour et indemnité de panier de nuit

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 1,65 euro à compter du 1er février 2011.

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 4,37 euros à compter du 1er février 2011.

Les dispositions figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe 2 à la convention collective modifiée par l'avenant du 13 mai 2005, et les accords du 20 septembre 2007, du 4 juillet 2008, et du 17 juin 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« INDEMNITES DE PANIER applicables à compter du 1er février 2011

- En cas de travail continu ou en équipes alternées	- de jour :	€ 1,65
	- de nuit :	€ 4,37 »

Article 5 - Prévoyance complémentaire

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations sur la prévoyance complémentaire en application des dispositions de l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la santé et la sécurité au travail. Ces négociations débuteront avant la fin du premier trimestre de l'année 2011.

Article 6 – Dénonciation

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Article 7 – Révision

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

Article 8 – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la Direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L 2231-6, D 2231-3 et D 2231-7 du code du Travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 25 janvier 2011.

- Syndicat C.F.D.T de la Métallurgie du Havre

- Syndicat CFE-CGC de Haute-Normandie

- Syndicat C.F.T.C de la Métallurgie du Havre

- USTM - C.G.T

- Syndicat Force Ouvrière

- Union des Industries et Métiers de la Métallurgie de la Région Havraise
  Monsieur Philippe BRASSE

ANNEXE à l'accord professionnel du 25 janvier 2011

relatif aux rémunérations annuelles garanties et
aux rémunérations minimales hiérarchiques

BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE APPLICABLE À COMPTER DU 1er FEVRIER 2011

établi sur une base de 151, 67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,10 €

en euros

Niveau	Echelon	Coefficient	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS - AGENTS DE MAÎTRISE (HORS MAÎTRISE D'ATELIER)																
I	1	140	714,00	21,42	28,56	35,70	42,84	49,98	57,12	64,26	71,40	78,54	85,68	92,82	99,96	107,10
	2	145	739,50	22,19	29,58	36,98	44,37	51,77	59,16	66,56	73,95	81,35	88,74	96,14	103,53	110,93
	3	155	790,50	23,72	31,62	39,53	47,43	55,34	63,24	71,15	79,05	86,96	94,86	102,77	110,67	118,58
II	1	170	867,00	26,01	34,68	43,35	52,02	60,69	69,36	78,03	86,70	95,37	104,04	112,71	121,38	130,05
	2	180	918,00	27,54	36,72	45,90	55,08	64,26	73,44	82,62	91,80	100,98	110,16	119,34	128,52	137,70
	3	190	969,00	29,07	38,76	48,45	58,14	67,83	77,52	87,21	96,90	106,59	116,28	125,97	135,66	145,35
III	1	215	1 096,50	32,90	43,86	54,83	65,79	76,76	87,72	98,69	109,65	120,62	131,58	142,55	153,51	164,48
	2	225	1 147,50	34,43	45,90	57,38	68,85	80,33	91,80	103,28	114,75	126,23	137,70	149,18	160,65	172,13
	3	240	1 224,00	36,72	48,96	61,20	73,44	85,68	97,92	110,16	122,40	134,64	146,88	159,12	171,36	183,60
IV	1	255	1 300,50	39,02	52,02	65,03	78,03	91,04	104,04	117,05	130,05	143,06	156,06	169,07	182,07	195,08
	2	270	1 377,00	41,31	55,08	68,85	82,62	96,39	110,16	123,93	137,70	151,47	165,24	179,01	192,78	206,55
	3	285	1 453,50	43,61	58,14	72,68	87,21	101,75	116,28	130,82	145,35	159,89	174,42	188,96	203,49	218,03
V	1	305	1 555,50	46,67	62,22	77,78	93,33	108,89	124,44	140,00	155,55	171,11	186,66	202,22	217,77	233,33
	2	335	1 708,50	51,26	68,34	85,43	102,51	119,60	136,68	153,77	170,85	187,94	205,02	222,11	239,19	256,28
	3	365	1 861,50	55,85	74,46	93,08	111,69	130,31	148,92	167,54	186,15	204,77	223,38	242,00	260,61	279,23
	3	395	2 014,50	60,44	80,58	100,73	120,87	141,02	161,16	181,31	201,45	221,60	241,74	261,89	282,03	302,18

ANNEXE à l'accord professionnel du 25 janvier 2011

BAREME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETE APPLICABLE À COMPTER DU 1er FEVRIER 2011

établi sur une base de 151, 67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,10 €

en euros

Niveau	Echelon	Coefficient	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
OUVRIERS (y compris majoration de 5 %)																
I	1	140	749,70	22,49	29,99	37,49	44,98	52,48	59,98	67,47	74,97	82,47	89,96	97,46	104,96	112,46
	2	145	776,48	23,29	31,06	38,82	46,59	54,35	62,12	69,88	77,65	85,41	93,18	100,94	108,71	116,47
	3	155	830,03	24,90	33,20	41,50	49,80	58,10	66,40	74,70	83,00	91,30	99,60	107,90	116,20	124,50
II	1	170	910,35	27,31	36,41	45,52	54,62	63,72	72,83	81,93	91,04	100,14	109,24	118,35	127,45	136,55
	3	190	1 017,45	30,52	40,70	50,87	61,05	71,22	81,40	91,57	101,75	111,92	122,09	132,27	142,44	152,62
III	1	215	1 151,33	34,54	46,05	57,57	69,08	80,59	92,11	103,62	115,13	126,65	138,16	149,67	161,19	172,70
	3	240	1 285,20	38,56	51,41	64,26	77,11	89,96	102,82	115,67	128,52	141,37	154,22	167,08	179,93	192,78
IV	1	255	1 365,53	40,97	54,62	68,28	81,93	95,59	109,24	122,90	136,55	150,21	163,86	177,52	191,17	204,83
	2	270	1 445,85	43,38	57,83	72,29	86,75	101,21	115,67	130,13	144,59	159,04	173,50	187,96	202,42	216,88
	3	285	1 526,18	45,79	61,05	76,31	91,57	106,83	122,09	137,36	152,62	167,88	183,14	198,40	213,66	228,93

en euros

Niveau	Echelon	Coefficient	Rémunérations minimales hiérarchiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER (y compris majoration de 7 %)																
III	1	215	1 173,26	35,20	46,93	58,66	70,40	82,13	93,86	105,59	117,33	129,06	140,79	152,52	164,26	175,99
	3	240	1 309,68	39,29	52,39	65,48	78,58	91,68	104,77	117,87	130,97	144,06	157,16	170,26	183,36	196,45
IV	1	255	1 391,54	41,75	55,66	69,58	83,49	97,41	111,32	125,24	139,15	153,07	166,98	180,90	194,81	208,73
	3	285	1 555,25	46,66	62,21	77,76	93,31	108,87	124,42	139,97	155,52	171,08	186,63	202,18	217,73	233,29
V	1	305	1 664,39	49,93	66,58	83,22	99,86	116,51	133,15	149,79	166,44	183,08	199,73	216,37	233,01	249,66
	2	335	1 828,10	54,84	73,12	91,40	109,69	127,97	146,25	164,53	182,81	201,09	219,37	237,65	255,93	274,21
	3	365	1 991,81	59,75	79,67	99,59	119,51	139,43	159,34	179,26	199,18	219,10	239,02	258,93	278,85	298,77
	3	395	2 155,52	64,67	86,22	107,78	129,33	150,89	172,44	194,00	215,55	237,11	258,66	280,22	301,77	323,33

ANNEXE

(Avenant du 13 mai 2005
modifié par l'accord professionnel du 25 janvier 2011.)

TARIF DES PRIMES ET INDEMNITES

PRIMES

APPLIQUÉES, SAUF MENTION PARTICULIÈRE, AUX HEURES PENDANT LESQUELLES LE TRAVAIL EST EFFECTUÉ. SONT ENTIÈREMENT ASSIMILABLES À DES SALAIRES

- Prime de hauteur :

Travaux sur échafaudages volants, sur cordages ou filins	
- au-dessus de 10 m et jusqu'à 20 m	€ 0.14
- au-dessus de 20 m et par fraction de 10 m	€ 0.14
- Travaux dans la mâture et peinture des cheminées au-dessus de 10 m (échafaudages extérieurs)	€ 0.25
- Peinture au pistolet dans local ou espace confiné, pour peinture insalubre	€ 0.34
- Sablage manuel à la buse, sous casque	€ 0.15
- Sablage manuel à la buse, sous casque en espace confiné	€ 0.34
- Réglage soupapes de sûreté	50% du temps passé
- Travaux sur grosses machines (a)-(tenir compte de la manipulation des pièces)	€ 0.09 à € 0.25

(a) – suivant accord particulier

- Burinage hélices bronze	€ 0.34
- Travaux au brise béton pneumatique ou avec machine à river pneumatique pour rivets de 27 et plus	€ 0.15
- Travaux manuels de polissage, nickelage, chromage	€ 0.15
- Récupération des métaux par électrolyse	€ 0.15
- Travaux nécessitant la manipulation de la soie de verre	€ 0.15
- Manipulation d'acide en touries pour déchargement de wagon et préparation des bains de décapage	€ 0.15
- Travaux d'entretien sur fours chauds	€ 0.34

SOUDURE

- Travaux de soudure et brûlage dans espace confiné sur tôle galvanisée et tôle peinte (repos horaire à fixer dans les cas particuliers)	€ 0.34
- Travaux de soudure à l'arc électrique avec électrodes enrobées, dans espace confiné insuffisamment ventilé	€ 0.22
- Travaux de soudure à l'argon en espace confiné insuffisamment ventilé	€ 0.22

FONDERIE

- Fondeurs et aide-fondeurs cuivre et alliages cuivreux travaillant sur fours à creuset (Potagers ou Rousseau) € 0.15

INDEMNITES

APPLIQUÉES, SAUF MENTION PARTICULIÈRE, AUX HEURES PENDANT LESQUELLES LE TRAVAIL EST EFFECTUÉ. DOIVENT ETRE CONSIDERÉES COMME DES REMBOURSEMENTS DE FRAIS SANS AUCUNE ASSIMILATION POSSIBLE AU SALAIRE.

	l'heure
- Métallisation au pistolet, au zinc ou au bronze	€ 0.14
- Travaux avec emploi manuel prolongé d'acide nitrique, soude caustique, ammoniac, trichloréthylène et perchloréthylène	€ 0.14
- Démontage à l'atelier de machines particulièrement sales	€ 0.09
- Travaux sur machines projetant de l'huile (TLH)	€ 0.08
- Vidange de fosses à calamine (TLH)	€ 0.09
- Déchargement charbon, ciment, oxydes métalliques, zinc et plomb- par demi-journée – Indemnité accordée pour un travail d'une durée minimum de deux heures	€ 0.32

CONSTRUCTION ET REPARATION NAVALES

- Application de peintures bitumineuses dans espace confiné		
caisses-soutes	à froid solution	€ 0.08
	à chaud	€ 0.14
- Peinture au minium de plomb en espace confiné		€ 0.19
- Travaux à l'atelier d'imprégnation au suif de tresses pour arbre porte hélice ou de garnissage avec du suif sur les mêmes pièces		€ 0.09

LANCEMENT DE NAVIRES

- Travaux de dégagement de cale pour lancement à la mer	€ 0.14
- Suiffage cale de lancement	€ 0.08

REPARATION DE NAVIRES EN SERVICE

- Travaux sur installations frigorifiques au contact de saumure de calcium	€ 0.09
- Travaux sur installations frigorifiques au contact d'ammoniac	€ 0.19
- Travaux nécessitant de pénétrer à l'intérieur des carters de moteurs au contact de l'huile brûlée	€ 0.19
- Travaux sur tôles enduites de mazout ou de graisse et non dégraissées (flottaison et tôles, compartiments machines et chaufferies)	€ 0.09
- Travaux de réparations de chaudières	€ 0.09
- Ramonage de chaudières	€ 0.09
- Piquage de chaudières	€ 0.09
- Maçonnerie de chaudières	€ 0.09
- Travaux de réparations de machines à bord, au-dessous du parquet supérieur de la machine	€ 0.09
- Travaux de réparations dans les soutes sales	€ 0.09
- Travaux de réparations dans les chaufferies	€ 0.09
- Travaux de réparations dans les W.B.	€ 0.09
- Travaux sur ligne d'arbre, hélice, gouvernail	€ 0.09
- Travaux de réparations de tubes verticaux à l'intérieur des chaudières	€ 0.11
- Travaux sur tuyautages à pétrole (ponts ou machines) sur pétroliers	€ 0.09
- Travaux effectués à l'intérieur d'espaces confinés contenant du mazout (soutes)	€ 0.33
- Autres travaux effectués au contact du mazout	€ 0.19

TRAVAUX DE SOUDURE ET BRULAGE

- A bord : vêtements de travail en toile, gants de cuir ou, à défaut, de vêtements	€ 0.08
- En atelier : vêtements de travail en toile ou tabliers de cuir, gants de cuir ou, à défaut de vêtements	€ 0.08

FONDERIE

- Démoulage de pièces de moules en sable	€ 0.09
- Fondeur démontant cubilots	€ 0.19
- Ébarbage toutes pièces	€ 0.09

- Moulage manuel terre et sable à l'huile € 0.08

- Déchargement noir minéral et végétal – par journée € 2.43

·Hygiène et Sécurité
- casque pour démontage de cubilots
- le pompage des grosses pièces se fera alternativement toutes les quatre minutes au maximum
- vêtements en amiante ou équivalent pour piqueurs
- vêtements spéciaux pour ouvriers travaillant : à la fusion
à la coulée
- masque anti-poussières et lunettes : meuleurs et ébarbeurs
1 paire de chaussure de sécurité par an pour les chargeurs de cubilots

·Fourniture d'outillage personnel :
- mouleurs par mois € 1.39
- modeleurs par mois € 1.39

INDEMNITES DE PANIERS applicables à compter du 1er février 2011

- En cas de travail continu ou en équipes alternées - de jour € 1,65
- - de nuit € 4,37

DEPLACEMENTS

-Petits déplacements

◆ Déplacement d'une journée, prévu la veille – pour le repas du midi.
En cas de déplacement inopiné d'une journée, le repas du midi sera payé sur note de frais € 3.07

◆ Déplacement au Môle Central et à la C.I.M (pétroles). Cette indemnité journalière tient compte forfaitairement des frais entraînés par l'éloignement (repas) et par l'absence de moyens de transport. Elle n'exclut pas l'attribution des paniers résultant éventuellement de l'article 36 – Heures anormales € 2.01

❖❖❖

Les primes et indemnités ci-dessus ne s'ajoutent pas à des avantages de même nature qui seraient déjà accordés dans les entreprises sous des dénominations ou des formes différentes.

❖❖❖

DISPOSITIONS SPÉCIALES POUR LES ESSAIS EN MER

ET TRAVAUX OU TÂCHES D'ASSISTANCE EN MER

1 - ESSAIS EN MER AVEC DÉPART ET RETOUR AU HAVRE

Les essais de navires d'une durée de deux jours consécutifs à un arrêt technique, à une conversion ou à une construction pour lesquels tous les travaux sont terminés et les essais à quai effectués, donnent lieu aux conditions suivantes de rémunération lorsque le navire quitte Le Havre et y revient sans avoir touché un autre port, avec retour à quai ou débarquement sur rade.

- Les heures de travail effectif donnent lieu à une majoration de 50% durant les heures de jour et de 100% pour les heures effectuées de 22 h à 6 h, le dimanche ou un jour férié.

- Si l'horaire normal effectif de travail n'est pas atteint pendant une journée d'essais en mer, le complément d'heures pour parvenir à l'horaire normal est rémunéré et donne lieu à une majoration de 50%.

- Les heures de présence à bord non visées ci-dessus sont payées au taux de 3.96 € de l'heure

Les heures de travail et de présence à bord n'entrent pas dans le décompte hebdomadaire pour le calcul des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à une majoration pour heures anormales.

2 - TRAVAUX OU TACHES D'ASSISTANCE EN MER

Les travaux ou tâches d'assistance en mer non visés en 1 donnent lieu à des situations trop variées pour faire l'objet de dispositions conventionnelles.

En conséquence, si ces travaux ou ces prestations comportent des contraintes spécifiques, la rémunération fera l'objet de conditions particulières définies au niveau de l'entreprise.

3 - NOURRITURE A BORD

Pendant les essais en mer, si le personnel n'est pas nourri par le bord, il reçoit les indemnités suivantes :

- pour le petit déjeuner (débarquement avant 6 heures du matin)	€ 1.32
- pour le repas du midi (embarquement avant midi ou débarquement après 13 heures)	€ 4.03
- pour le repas du soir (débarquement après 21 heures)	€ 4.03